



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TEMA:

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA “ESCUELA DE CAPACITACIÓN
DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE LA JOYA DE
LOS SACHAS”, PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2014”.**

AUTORA:

MIRIAN MARGARITA RAMOS LEONES

Orellana – Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría, Contador Público Autorizado ha sido desarrollado por MIRIAN MARGARITA RAMOS LEONES ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Javier Alonso Viñan Carrera
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Ing. Julio Francisco Guallo Paca
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

CERTIFICACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Mirian Margarita Ramos Leones, estudiante de la Escuela de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Administración de Empresas, declaro que el trabajo de titulación que presento es auténtico y original. Soy responsable de las ideas expuestas y los derechos de autoría corresponden a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Mirian Margarita Ramos Leones

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi Dios quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

También le dedico a mi esposo que siempre estuvo ahí apoyándome el pilar fundamental para alcanzar este sueño fortaleciéndome, a mis hijas por tener paciencia en mi ausencia por ser mi motivación y mi inspiración de seguir adelante.

Y a mi amiga, Silvia Paguay que gracias a su apoyo hizo que esta experiencia sea una de las más especiales.

A mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y compartir con migo buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional. A mi director y miembro de tesis, Ing. Javier Viñan, Ing. Julio Guallo por su esfuerzo y su dedicación, quienes con sus conocimientos, y sus experiencias, paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito. También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena a mi formación, Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que les encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificación del tribunal	ii
Certificación de responsabilidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	ix
Resumen ejecutivo	x
Summary	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del Problema	2
1.1.2 Delimitación del Problema	3
1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:	3
1.3 OBJETIVOS:	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos:	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1.1 Antecedentes Históricos	5
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
2.2.1 Definición de Auditoría	6
2.2.2 Definición de Auditoría de Gestión	6
2.2.3 Objetivos de Auditoría de Gestión:	6
2.2.4 Enfoque y Orientación de la Auditoría de Gestión:	7
2.2.5 Alcance de Auditoría de Gestión	7
2.2.6 Concepto de las 5 E	7
2.2.7 Trabajo en Equipo	8

2.2.8	El Auditor.....	8
2.2.9	Control Interno	8
2.2.10	Fases de la Auditoría De Gestión.....	10
2.2.11	Programa de Auditoría	11
2.2.12	Cuestionario de Auditoría	12
2.2.13	Papeles de Trabajo	13
2.2.14	Custodia y Archivos.....	13
2.2.15	Indicadores de Gestión.....	14
2.2.16	Características de los Indicadores:	14
2.2.17	Tipos de Indicadores	15
2.2.18	Índices de Auditoría de Gestión.....	15
2.2.19	Riesgos de Auditoría	16
2.2.20	Informe de Auditoría de Gestión	17
2.2.21	Informe corto de Auditoría	17
2.2.22	Informe largo de Auditoría	18
2.2.23	Marco Conceptual	21
2.3	IDEA A DEFENDER	24
2.4	VARIABLES	24
2.4.1	Variable independiente	24
2.4.2	Variable dependiente.....	24
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		25
3.1	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	25
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	26
3.4.1	Métodos.....	26
3.4.2	Técnicas:	27
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		30
4.1	FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISION DE LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	30
4.2	FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	53
4.3	FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS O EXÁMEN PROFUNDO DE ÁREAS CRÍTICAS	88

4.4	FASE IV: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS E INFORME DE AUDITORÍA	111
	CONCLUSIONES	118
	RECOMENDACIONES.....	120
	BIBLIOGRAFÍA	121
	ANEXOS	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Fases de la Auditoría de Gestión	10
Tabla 2. Rangos para la Calificación de Cuestionarios	12
Tabla 3. Índice De Auditoría De Gestión	16
Tabla 4. Datos Población	25
Tabla 5. Datos de la fórmula de la muestra	26
Tabla 6. Modelo de la Encuesta	28
Tabla 7. Modelo de la Entrevista	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama Estructural	45
---	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Foto Sindicato de Choferes La Joya de los Sachas	122
Anexo 2. Personal de la institución	123
Anexo 3. Permisos de reapertura y funcionamiento	126

RESUMEN EJECUTIVO

La Auditoría de Gestión a la Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, del Cantón La Joya de Los Sachas, Provincia de Orellana, permite evaluar la estructura del control interno, mejorar el grado de eficiencia y eficacia con que operan los recursos humanos y materiales disponibles en la institución, aplicar las fases de la auditoría de gestión y evaluar la situación actual e identificar los hallazgos y sustentar con evidencias que permitirá emitir el informe para la toma de decisiones que mejoren la situación actual de la entidad. La auditoría de Gestión se realizó en base a la información proporcionada por los miembros del ente. Se realizó un diagnóstico al Control Interno de la empresa mediante la aplicación del Método COSO I, se diseñó los indicadores de gestión que permitieron medir el desempeño de las actividades, y el cumplimiento de las metas institucionales. La aplicación de esta Auditoría constituirá una herramienta de suma importancia que brindará apoyo a la gestión de la administración institucional, directivos y empleados, para brindar un servicio de calidad. Se debe aplicar las recomendaciones realizadas por los Auditores Independientes en el Informe Confidencial de Auditoría para erradicar las deficiencias detectadas en el Sistema de Control Interno de la institución de Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas y la implementación de las mejoras en los procesos administrativos del talento humano de la empresa, así como los manuales de funciones y procedimientos, para el mejor desempeño de las actividades de la empresa, además de cumplir con las disposiciones descritas en la LORTI mediante la aplicación de políticas contables y adicionalmente mejorar el diseño del organigrama estructural, evidenciando los niveles descritos en el Reglamento Interno de la institución o a su vez realizar una modificación del mismo.

Ing. Javier Alonso Viñan Carrera

DIRECTOR DEL TRIBUNAL

SUMMARY

Performance audit of the training school of the Union of Professional Drivers of Canton La Joya de los Sachas, Orellana province, allows to evaluate the structure of internal control, improve the efficiency and effectiveness level with which operate human resources and available materials at the institution, implementing the steps of the performance audit and assess the current situation and identify the findings and support with evidence that will allow the report to issue decisions that will improve the current situation of the entity. The management audit based on information provided by members of the body. A diagnosis conducted to the Internal Control of the company by applying the COSO I Method, it designed the management indicators that allow measuring the performance of the activities, and compliance with institutional goals. The application of this audit will be a tool of the most importance to provide support to the management of institutional administration, management and employees, to provide a quality service. It should implement the recommendations made by the Independent Auditors in Audit Confidential to eradicate deficiencias in the internal control system of the institution of Union of Professional Drivers of Joya de los Sachas and the talent in the Company, as well as the operating manuals and procedures, for proper performance of the activities of the company, in addition to comply with provisions described in Lortie by applying accounting policies and further improve the design structural organization chart, showing the levels described in the Internal Rules of the institution or in turn to make a modification of it.

INTRODUCCIÓN

La Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas, es una institución con proyecciones de desarrollo, por lo que requiere un análisis de gestión que le proporcione a sus directivos la información necesaria para la toma de decisiones adecuadas, que le lleven a cumplir sus metas y objetivos, para lo cual se aplicará una Auditoría de Gestión mediante normas y procedimientos relativos a la auditoría de control interno, procedimientos y cumplimiento.

Es así que el presente trabajo se compone de cuatro capítulos; el primer capítulo describe los problemas existentes en la institución desde su creación, constitución y respaldo legal, así como la estructura organizacional, funcionamiento y servicios que presta a la sociedad. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico de los temas que abarca la Auditoría de Gestión, es decir el Control Interno, Fases de la Auditoría de Gestión; así como la normativa legal al cual rige la empresa.

En el capítulo tres se efectúa el análisis a fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos. El capítulo cuatro comprende la ejecución de cada una de las fases de la auditoría, aplicación de indicadores de gestión y la obtención de hallazgo que nos permitieron sustentar el correspondiente informe, en el quinto capítulo se detallan las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado mediante la aplicación del examen de Auditoría, para que sean consideradas por los socios de Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas para la toma de decisiones adecuadas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema evidente de la Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, del Cantón La Joya de los Sachas, ante la creciente demanda por la formación de choferes, el personal administrativo y financiero no han modificado las funciones de actividades existente actualmente, otro inconveniente es también que el registro de los ingresos extras, de la venta de fotocopias de los exámenes que es parte de requisitos para obtener su licencia profesional, exámenes psicocensométricos, horas extras en prácticas de conducción que requieren los alumnos, no es de total confianza, de la misma forma no llevan un registro de los egresos de los recursos económico, materiales, y humanos y su vez muchos de los egresos no tienen un documento de respaldo que lo justifique, provocando esto la inseguridad de los informes y balances presentados a los socios (87) por parte del personal administrativo, y a su vez otro de los problemas dentro de la instituciones que las inversiones que se han realizado por lo general no se lo hicieron con el consentimiento de la Asamblea General, con ello ha creado la inconformidad de los ochenta y siete socios activos de la empresa.

Los recursos tanto económicos financieros, humanos y materiales son subutilizados y hasta despilfarrados, ya que no existen un manual y o documentos de soporte de los ingresos y egresos de los recursos antes mencionados.

1.1.1 Formulación del Problema

¿DE QUÉ MANERA INFLUYELA AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA “ESCUELA DE CAPACITACIÓN DEL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE LA JOYA DE LOS SACHAS, PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2014.

1.1.2 Delimitación del Problema

La presente investigación se realizará en la Provincia de Orellana, Cantón la Joya de los Sachas, a la “Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales de la joya de los sachas”, período 2014.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

El problema principal de la Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, de la Joya de los Sachas, ante la creciente demanda por la formación de choferes profesionales debidamente capacitados, el personal administrativo, financiero y operativa no han actualizado sus funciones y obligaciones de actividades a realizar en la institución por tal motivo no han podido llevar una función clara, precisa y debidamente justificada y transparentada de sus ingresos y de igual manera los egresos, lo que ha provocado inseguridad y desconfianza de los balances existente, por parte de los socios de la institución. A su vez Las inversiones que se han realizado por lo general no se lo hicieron con el consentimiento de la Asamblea General, por lo cual ha creado el inconformismo de los socios activos.

En síntesis no se evalúa la rentabilidad real de la institución a través de controles financieros, operativos y no se verifica la elaboración de presupuesto por lo tanto el sistema de costos - gastos y planes operativos existentes en la institución no permite conocer con exactitud el rendimiento económico de la institución. Otro de los problemas existentes de la institución es que no se verifica si el personal se encuentra plenamente comprometido e identificado con la filosofía y el direccionamiento de la empresa, y en qué medida se cumplen los objetivos planificados con un adecuado grado de satisfacción del personal.

Otro de los justificativos del problema y de vital importancia del desarrollo del presente trabajo de investigación, es que, servirá como aporte a la institución para que sus directivos puedan tomar una serie de medidas correctivas a los problemas existentes y de esa manera aportar con la mejora en el desempeño empresarial; finalmente, este trabajo de investigación servirá como un pre requisito para efectos de incorporación como Licenciada en el área de Contabilidad y Auditoría.

1.3 OBJETIVOS:

1.3.1 Objetivo General

Realizar una auditoría de Gestión a la “Escuela de capacitación del Sindicato de choferes Profesionales del Cantón La Joya de los Sachas Provincia de Orellana, período 2014, para mejorar el grado de eficiencia y eficacia con que se operan los recursos humanos y materiales disponibles en la institución.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico la Escuela de Capacitación del Sindicato de choferes Profesionales de la Joya de los Sachas.
- Aplicar las fases de la auditoría de gestión para evaluar la situación actual de la institución e identificar los hallazgos y sustentar con evidencias.
- Evaluar el grado de eficiencia y eficacia del Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas del área administrativo y Financiero.
- Emitir el informe de Auditoría de Gestión sobre los hallazgos para la toma de decisiones que permitan mejorar la situación actual de la institución.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Históricos

La auditoría de gestión surgió de la necesidad para medir y cuantificar los logros alcanzados por la institución en un período de tiempo determinado. Surge como una necesidad de poner de manera efectiva en orden los recursos de la institución para lograr un mejor desempeño y productividad. La auditoría existe desde tiempos muy remotos aunque no como tal, debido a que no existían relaciones económicas complejas con sistemas contables. Desde los tiempos medievales hasta la revolución industrial, el desarrollo de la auditoría estuvo estrechamente vinculado a la actividad puramente práctica y desde el carácter artesanal de la producción el auditor se limitaba a hacer simples revisiones de cuentas por compra y venta, cobros y pagos y otras funciones similares con el objetivo de descubrir operaciones fraudulentas.

A partir del siglo XIX las auditorías en Inglaterra se concentran en el análisis riguroso de los registros escritos y la prueba de la evidencia de apoyo. En la primera mitad del siglo XX una auditoría se dedicaba solo a descubrir fraudes.

En 1975, Roy A. Lindberg y Theodore Cohn desarrollan el marco metodológico para instrumentar una auditoría de las operaciones que realiza una empresa; y Gabriel Sánchez Curiel, en 1987, aborda el concepto de auditoría operacional, la metodología para utilizarla, la evaluación de sistemas, el informe y la implantación y seguimiento de sugerencias; mientras que John Williams Wingate en su obra “auditoría administrativa para comerciantes”, señala como evaluar el comportamiento comercial de la empresa. (Aguirre, J., 2005)

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Definición de Auditoría

La auditoría podría definirse como “Un proceso sistemático para obtener y evaluar evidencia de una manera objetiva respecto de las afirmaciones concernientes a actos económicos y eventos para determinar el grado de correspondencia entre ellas y criterios establecidos comunicando así los resultados a los usuarios interesados” (KELL & ZIEGLER, 1995, pág. 22)

2.2.2 Definición de Auditoría de Gestión

“La auditoría de gestión es el examen que se efectúa a una entidad por un profesional externo e independiente, con el propósito de evaluar, verificar, investigar, consultar, revisar, la eficacia de la gestión en relación con los objetivos generales de la misma; su eficiencia como organización, y su actuación y posicionamiento desde el punto de vista competitivo, la auditoría se realiza con el propósito de emitir un informe sobre la situación global de la institución para una mejor toma de decisiones.” (De La Peña, 2009)

2.2.3 Objetivos de Auditoría de Gestión:

- Determinar lo adecuado de la organización de la entidad.
- Verificar la existencia de objetivos y planes coherentes y realistas. de políticas adecuadas y el cumplimiento de las ellas.
- Vigilar la existencia de políticas adecuadas y el cumplimiento de estas.
- Comprobar la confiabilidad de la información y de los controles establecidos.
- Verificar la existencia de métodos o procedimientos adecuados de operación y la eficiencia de los mismos.

- Comprobar la utilización adecuada de los recursos

2.2.4 Enfoque y Orientación de la Auditoría de Gestión:

El enfoque y orientación de la auditoría de gestión, determina que el examen deberá dirigir su ámbito de acción a los objetivos trazados, poniendo énfasis en las estrategias que están directamente relacionadas con la misión de la entidad, se modificará la orientación de la auditoría, si al finalizar la etapa de planificación, se determina la necesidad de investigar ciertas áreas críticas, con mayor detalle profundidad o intensidad que otras.

2.2.5 Alcance de Auditoría de Gestión

La auditoría de gestión puede examinar todas las operaciones o actividades de una entidad o parte de ellas, en un período determinado; por esta condición y por la variedad de hallazgos que puedan detectarse, dependiendo del enfoque, se requiere de un Mirian Ramos multidisciplinario que analice el proceso administrativo, las actividades de apoyo y las actividades operacionales, bajo los criterios de eficiencia, efectividad y economía. (Mantilla .S, 2004)

2.2.6 Concepto de las 5 E

Eficiencia: consiste en lograr la utilización más productiva de bienes materiales y de recursos humanos y financieros. (Maldonado K., Auditoría de Gestión, 2011)

Eficacia: es el grado en que los programas están consiguiendo los objetivos propuestos.

Economía: se refiere a los términos y condiciones conforme a los cuales se adquiere bienes y servicios en cantidad y calidad apropiadas, en el momento oportuno y al menor costo posible.

Ética: Parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre.

Ecología: Son las condiciones, operaciones y prácticas relativas a los requisitos ambientales y su impacto, que deben ser reconocidos y evaluados en una gestión institucional, de un proyecto, programa o actividad.

2.2.7 Trabajo en Equipo

Nuestro equipo humano se esfuerza por crear la mejor organización de seguridad y cumplir con las expectativas del cliente, ya que es fundamental para lograr los objetivos y el fortalecimiento de nuestra compañía en el mercado.

2.2.8 El Auditor

Es la persona capacitada y experimentada que revisa, examina y evalúa los resultados de la gestión administrativa y financiera de una dependencia o entidad (dependencia = institución de gobierno, entidad = empresas particulares) con el propósito de informar o dictaminar acerca de ellas, realizando las observaciones y recomendaciones pertinentes para mejorar su eficacia y eficiencia en su desempeño.

2.2.9 Control Interno

El Control Interno es el proceso ejecutado por las máximas autoridades de una entidad, procesos que se constituyen o diseñan para la asignación de funciones, deberes y responsabilidades, esto a su vez debe ser confiable en sistema de información financiero y todas las medidas y métodos encaminados a proteger los activos, promover la eficacia y eficiencia, garantizar el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables en la entidad para cumplir el objetivo institucional.

2.2.9.1 Control Interno Método Coso

2.2.9.1.1 Informe COSO

El informe COSO no es más que la Gestión es que la Administración toma con la finalidad de planear, organizar y dirigir el desempeño de las diferentes acciones que provean una seguridad razonable, es por ese motivo que el control interno comprende el

plan de toda organización, así como los métodos y medidas coordinados que se utilizan en una Institución con el fin de salvaguardar sus activos, verificar la exactitud y la confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia operacional y fomentar la adherencia a las políticas prescritas. (Mantilla S. , 2005).

El control interno se establece de una forma amplia como un proceso que realiza el consejo de directores, administradores y otro personal de una entidad, mismo que es diseñado para proporcionar una seguridad razonable tomando en cuenta el cumplimiento de los objetivos en las siguientes categorías:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones:- Se acentúa a los objetivos básicos de un negocio o de una entidad incluyendo los objetivos de desempeño y la rentabilidad.
- Confiabilidad de la información financiera.- Se relaciona con la preparación de estados financieros confiables.
- Cumplimiento de leyes y regulaciones aplicables.- Se refiere al cumplimiento de aquellas leyes y regulaciones a las que está sujeta la entidad. (Mantilla S. , 2005).

2.2.9.1.2 Componentes del Control Interno por el Método COSO 1

- **Ambiente de control:** Marca el comportamiento en una organización. Tiene influencia directa en el nivel de concientización del personal respecto al control.
- **Evaluación de riesgos:** Mecanismos para identificar y evaluar riesgos alcanzando así los objetivos del trabajo, incluyendo los riesgos particulares asociados con el cambio.
- **Actividades de control:** Acciones, Normas y Procedimientos que tienden a asegurar el cumplimiento de las directrices y políticas de la Dirección para afrontar los riesgos identificados.

- **Información y comunicación:** Sistemas que permiten al personal de la entidad captar e intercambiar la información requerida para desarrollar, gestionar y controlar sus operaciones.
- **Supervisión:** Evalúa la calidad del control interno en el tiempo. Es importante para determinar si éste está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones. (De La Peña, 2009, pág. 92)

2.2.9.2 Importancia del Control Interno

El Control Interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que esta cumpla sus objetivos. Detecta las irregularidades y errores y propugna por la solución factible evaluando todos los niveles de autoridad, la administración del personal, los métodos y sistemas contables para que así el auditor pueda dar cuenta veraz de las transacciones y manejos empresariales. (fccea.unicauca)

2.2.9.3 Objetivos de la Auditoría de Control Interno

- Suficiencia y confiabilidad de la información financiera.
- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

2.2.10 Fases de la Auditoría De Gestión

Tabla 1. Fases de la Auditoría de Gestión

FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISIÓN DE LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	Programa de Planificación Preliminar
	Entrevista al Sr. Secretario General, para la presentación de la propuesta de la auditoría de Gestión.
	Entrevista al Sr. Secretario General, para dar a conocer la fecha de inicio de actividades.
	Presentación del Contrato de la Auditoría
	Entrevista y solicitud la Srta. Secretaria de los Documentos

	necesarios para la realización de la auditoría.
	Entrevista a la Srta. Secretaria para reconocimiento General de la Empresa
	Obtención la Reseña Histórica
	Obtención Filosofía Institucional: Misión, Visión y Valores Corporativos
	Obtención de los planes estratégicos
	Obtención Nómina de los Socios
	Obtención Nómina de los colaboradores de la empresa
	Elaboración del Cronograma de Auditoría
FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Programa de Auditoría de Control Interno
	Evaluación del Control Interno por Componente COSO 1.
	Matriz de Riesgo y confianza
	Resumen de la evaluación de control Interno
	Informe de Control Interno
FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS O EXÁMEN PROFUNDO DE ÁREAS CRÍTICAS	Programa de Auditoría de áreas críticas
	Indicadores de Gestión
	Hojas de Hallazgos.
FASE IV: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS E INFORME DE AUDITORÍA	Informe de Auditoría de Gestión
FASE V: MONITOREO ESTRATÉGICO DE RECOMENDACIONES JUNTO CON LA ADMINISTRACIÓN	Toma de Decisión Área Administrativa

Fuente: Auditoría de Gestión, Milton K. Maldonado E., 3ra edición 2009.

Elaborado por: Mirian Ramos

2.2.11 Programa de Auditoría

El programa de auditoría es primordial para todos los niveles de responsabilidad. Para el auditor encargado de la ejecución; es la seguridad que posee del trabajo, determinando que se planeó adecuadamente, para el supervisor del trabajo; le utiliza como base para el

seguimiento y supervisión del mismo y para el auditor asistente es una guía para la ejecución.

2.2.12 Cuestionario de Auditoría

Un cuestionario de control interno es un documento que un auditor les proporciona a los empleados de una institución antes de realizar una auditoría. El cuestionario es útil para determinar en qué áreas la auditoría debe centrarse.

2.2.12.1 Rangos para la Calificación de Cuestionarios

Se consideran importantes todos los aspectos de la empresa, razón por la cual el equipo de auditoría ha considerado aplicar los cuestionarios de control interno basados en el Manual de Auditoría de Gestión de la Contraloría General del Estado, de acuerdo a la siguiente escala:

2.2.12.2 Rangos para la Calificación de Cuestionarios

Tabla 2. Rangos para la Calificación de Cuestionarios

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

Fuente: Yanel Blanco. Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral. pág. 73.

Elaborado por: Mirian Ramos

2.2.13 Papeles de Trabajo

Son el conjunto de cédulas y documentos que contienen la información obtenida por el auditor, así como los resultados de los procedimientos y pruebas de auditoría aplicados. (Fernández, 2011)

2.2.14 Custodia y Archivos

Los papeles de trabajo son de propiedad de las unidades de auditoría de las entidades públicas, las mismas que tienen la responsabilidad de la custodia en un archivo activo por el lapso de cinco años y en archivo pasivo por hasta veinte y cinco años, únicamente pueden ser exhibidos y entregados por requerimiento judicial. Estos papeles de trabajo deben ser organizados y archivados en forma sistematizada, sea preparando legajos, carpetas o archivos que son de dos clases.

2.2.14.1 Clases de Archivos

a) Archivo Permanente o Continuo

Este archivo contiene información de interés o utilidad para más de una auditoría o necesarios para auditorías subsiguientes.

La primera hoja de este archivo necesariamente debe ser el índice, el mismo que indica el contenido del legajo. La finalidad del archivo permanente se puede resumir en los puntos siguientes:

- Recordar al auditor las operaciones, actividades o hechos que tienen vigencia en un período de varios años.
- Proporcionar a los auditores nuevos, una fuente de información de la auditorías realizadas.
- Conservar papeles de trabajo que serán utilizados durante varios años y que no requieren ser preparados años tras año, ya que no se ha operado ningún cambio.

b) Archivo Corriente

En estos archivos corrientes se guardan los papeles de trabajo relacionados con la auditoría específica de un período. La cantidad de legajos de un período dado varía de una auditoría a otra y aun tratándose de la misma entidad auditada. Este archivo a su vez se divide en dos carpetas, una con información general y la otra con documentación específica por componentes.

2.2.15 Indicadores de Gestión

Los Indicadores de gestión son variables o parámetros que permiten medir de forma cuantitativa y cualitativa, el grado de cumplimiento de un sistema, proyecto, componente, proceso, actividad o de la ejecución de las operaciones, en términos de eficiencia, economía, efectividad, impacto y legalidad. (Contraloría General del Estado. (2001).

2.2.16 Características de los Indicadores:

- Estarán ligados a la misión, visión, los objetivos estratégicos y las metas trazadas.
- Establecerán un período de tiempo y un responsable de cálculo.
- Proveerán información útil y confiable para la toma de decisiones.
- El número de indicadores será el necesario para evaluar la gestión, uso de los recursos y grado de satisfacción de los usuarios, evitando los que no son aplicables.
- Se integrarán con los procesos, áreas funcionales y sistemas de evaluación organizacional.

2.2.17 Tipos de Indicadores

Indicadores Cuantitativos

Estas mediciones proporcionan valores de una institución en forma de datos numéricos que se sintetizan para sacar conclusiones de la evaluación. Miden asuntos como el número de unidades en concordancia con el tiempo, los costos de producción, los niveles de eficiencia en la producción, el ausentismo laboral, el crecimiento de las ventas, los niveles de liquidez, de endeudamiento, de rentabilidad, etc. Estos indicadores miden el rendimiento de una actividad y entre otros pueden ser:

- Indicadores de Misión, Visión
- Indicadores de eficiencia
- Indicadores de economía
- Indicadores de efectividad.

Indicadores Cualitativos

Este tipo de indicadores no miden numéricamente una actividad, sino que se establecen a partir de los principios generales de una sana administración. Proporcionan valoraciones que se resumen de forma subjetiva para extraer conclusiones sobre el manejo de la entidad. Son simples respuestas a preguntas claves.

Los métodos de medición cualitativa pueden ser de gran utilidad, pero debe tenerse cuidado con su aplicación ya que los mismos se basan en el juicio del evaluador. Si el juicio se aplica incorrectamente, se invalidará el resultado de la auditoría. (Blanco Luna Y. , 2004, pág. 250)

2.2.18 Índices de Auditoría de Gestión

La codificación de índices y referencias en los papeles de trabajo pueden ser de tres formas: a) alfabética, b) numérica y c) alfanumérica, como el criterio anteriormente expuesto. (Contraloría General, del Estado, 2011, pág. 50)

Tabla 3. Índice De Auditoría De Gestión

ÍNDICES	REFERENCIACIÓN
Planificación Preliminar	PP
Entrevista al Sr. Secretario General, para la presentación de la propuesta de la auditoría de Gestión.	PP1
Entrevista al Sr. Secretario General, para dar a conocer la fecha de inicio de actividades.	PP2
Presentación del Contrato de la Auditoría	PP3
Entrevista a la Srta. Secretaria para solicitar los Documentos necesarios para la realización de la auditoría	PP4
Entrevista a la Srta. Secretaria para el reconocimiento General de la Empresa.	PP5
Obtención de la Reseña Histórica	PP6
Obtención del Organigrama Estructural y Funcional	PP7
Obtención de la Filosofía Institucional: Misión, Visión y Valores Corporativos	PP8
Obtención de los planes estratégicos	PP9
Obtención de la Nómina de los Socios	PP10
Obtención de la Nómina de los colaboradores de la empresa	PP11
Obtención de la Hoja de Abreviaturas	PP12
Obtención de la Hoja de Marcas de Auditoría	PP13
Elaboración del Cronograma de Auditoría	PP14
Evaluación del Control Interno	CCI
Establecer la Matriz de Riesgo	MCR
Puntos de Control Interno	PCI
Informe de Control Interno	ICI

Fuente: Auditoría Gestión – Maldonado

Elaborado por: Mirian Ramos

2.2.19 Riesgos de Auditoría

El riesgo en la Auditoría tiene tres componentes (BLANCO, 2012, pág. 34):

- ***Riesgo Inherente***

Es aquel error que puede ser de importancia relativa individualmente o cuando se agrega con manifestaciones erróneas en otras cuentas o clases, asumiendo que no hubo controles internos relacionados, está fuera del alcance del auditor.

- ***Riesgo de Control***

Es aquel error que los sistemas de control estén incapacitados para detectar irregularidades existentes en forma oportuna.

2.2.20 Informe de Auditoría de Gestión

Los informes por escrito son necesarios para comunicar los resultados de la auditoría a los dirigentes y funcionarios que correspondan de los niveles de dirección facultados para ello; reducen el riesgo que los resultados sean mal interpretados; y facilitan el seguimiento para determinar si se han adoptado las medidas correctivas apropiadas.

El formato general de los informes de auditoría y criterios generales de contenido, debe ser uniforme, y cumplirse en todas las auditorías que se realicen.

El informe no debe ser muy corto ni muy largo, debe mantener una descripción lógica y clara de los temas que han sido auditados, sin embargo se lo puede presentar con unas síntesis del informe, la cual debe ir en otro color de papel y pueden prepararse dos juegos; la que consta como parte propia del informe y otra que se anexa a las hojas sueltas para que el usuario la lleve en forma separada y la lea el momento más propicio. Según las normas para el ejercicio profesional de auditoría interna No. 430, vigente al año 2000, existen dos tipos de informe:

2.2.21 Informe corto de Auditoría

Son aquellos informes que se realizan hasta en un máximo de 2 hojas y que no incluyen cuadros o cualquier otro tipo de gráfico explicativo.

2.2.22 Informe largo de Auditoría

Son aquellos informes que incluyen en forma detallada todos los aspectos relevantes y no relevantes incluyendo gráficas, cuadros y demás anexos que puedan sustentar la opinión de la auditoría. El informe constará de:

2.2.22.1 Carta de Presentación:

Aquí se detalla una ligera presentación de la auditoría realizada, un agradecimiento por la colaboración prestada y un breve detalle del cumplimiento del objetivo de la auditoría.

Primera parte Información Introductoria a la Máxima Autoridad de la institución:

2.2.22.2 Antecedentes

Una breve caracterización de la organización auditada referida a las principales actividades que desarrolla y otros aspectos que puedan resultar de interés.

2.2.22.3 Alcance de Auditoría y sus limitaciones

El alcance debe expresar la profundidad y cobertura del trabajo que se haya realizado para cumplir los objetivos; Las limitaciones en el alcance pueden estar relacionadas, entre otras, con situaciones como las siguientes:

- Imposibilidad de aplicar determinado procedimiento previsto en el programa de trabajo diseñado, que se considere necesario o deseable;
- Inadecuados registros primarios de la información;
- Políticas contable-económico-financieras- administrativas y de otro tipo, no acordes con la legislación aplicable vigente.

- Organización de la institución auditada.

2.2.22.4 Hallazgos de Auditoría

- Se lo emplea para referirse a cualquier situación deficiente y relevante que se determine por medio de la aplicación de los diferentes procedimientos de auditoría, debiendo ser estructurado de acuerdo a sus atributos (condición, criterio, causa, efecto) y según el interés para la organización auditada. (Fernández, 2011)

2.2.22.5 El hallazgo debe cumplir con los siguientes atributos:

- **Condición.-** La realidad encontrada. Son todas las situaciones deficientes encontradas por el auditor en relación con una operación, actividad o transacción y refleja el grado en que los criterios están siendo logrados o aplicados. La condición puede ser un criterio que no se está aplicando o logrando, o bien, que el criterio que se está aplicando no se esté logrando parcialmente.
- **Criterio.-** Cómo debe ser (la norma, la ley, el reglamento). Son las normas o parámetros con los cuales el auditor mide la condición, es decir son las unidades de medida que permiten la evaluación de la condición actual.
- **Causa.-** Qué originó la diferencia encontrada; Razones de desviación. En este punto hay que tener capacidad de diferenciar, la causa del efecto. Para definir este aspecto se requiere de la habilidad y juicio profesional del auditor.
- **Efecto.-** Qué efectos puede ocasionar la diferencia encontrada. Son los resultados adversos, reales, potenciales que obtiene el auditor, al comparar la condición y el criterio respectivo. Por lo general, se representa como la pérdida de dinero o en eficiencia y eficacia, a raíz de la falta de aplicación de los estándares establecidos o por el fracaso en el logro de las metas y objetivos. (Fernández, 2011)

2.2.22.6 Desarrollo de Hallazgo

Con la ayuda de la hoja de hallazgos se debe ir detallando uno a uno los diferentes hallazgos encontrados y finalizar con la conclusión del mismo. Además se deben tener en cuenta los criterios generales siguientes:

Las conclusiones son deducciones lógicas basadas en los hallazgos de los auditores; la fuerza de las conclusiones de los auditores depende de lo persuasivo de la evidencia de los hallazgos y lo convincente de la lógica usada para formular dichas conclusiones; no deben constituir la repetición de lo consignado en la sección como resultados del propio informe, sino una síntesis de los hechos y situaciones fundamentales comprobadas; cuidando de incluir un hecho o hallazgo que no haya sido reflejado en otra sección del informe.

2.2.22.7 Opinión del Auditor

Se expone la calificación otorgada de acuerdo con los resultados del servicio de auditoría ejecutado. Esta calificación debe ser lo más objetiva posible, observándose el procedimiento establecido en la legislación vigente, en donde se evalúa la confiabilidad de la información financiera y de otro tipo que emite; la eficiencia y eficacia en las operaciones y actividades que desarrolla; el cumplimiento de las disposiciones jurídicas que le son aplicables; y el control de los recursos disponibles (humanos, materiales y financieros). Se otorga una calificación por los resultados alcanzados referidos al control interno, (contable y administrativo) y otra adicional, cuando se trate de auditoría de gestión, financiera, seguimiento o recurrente.

2.2.22.8 Recomendaciones: los criterios a tener en cuenta son:

Los auditores deben incluir en el informe sus recomendaciones, a partir de los errores, irregularidades o fraudes detectados durante la auditoría; Las recomendaciones son más constructivas cuando se encaminan a atacar las causas de los problemas observados, se refieren a acciones específicas y van dirigidas a quienes deben emprender esas acciones; y es necesario que las medidas que se recomiendan sean factibles y que su costo se corresponda con los beneficios esperados.

2.2.22.9 Anexos

Son los anexos que se acompañan al informe, cuando sea necesario elaborar éstos; y en los casos en que se hayan determinado incumplimientos de la ley, demás regulaciones, principios y normas establecidas o cualesquiera otras acciones u omisiones que afecten la buena marcha de la organización, el auditor interno debe presentar una declaración de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la legislación vigente.

2.2.23 Marco Conceptual

Actividad Económica.- Es el conjunto de acciones y hechos relacionados con la producción de bienes materiales y la prestación de servicios, es decir, el conjunto de operaciones y tareas que lleva a cabo una persona natural o jurídica con el fin de lograr un objetivo económico determinado.

Ingresos.- Es la expresión monetaria de los valores recibidos, causados o producidos por concepto de ingresos fiscales, venta de bienes y servicios, transferencias y otros, en desarrollo de la actividad financiera, económica y social del ente económico.

Gastos.- Consumo total que realizan los agentes económicos en bienes de consumo y en bienes de capital, por unidad de tiempo.

Leyes.- Es una declaración de la voluntad soberana, dictada por el Congreso de la República, por medio de la cual se ordena, permite o prohíbe una cosa.

Presupuesto.- Instrumento de planeación y control realizado sobre bases estadísticas para proyectar resultados.

Inventario.- Stock o acopio de insumos, materias primas, productos en proceso y bienes determinados que son mantenidos por una empresa.

Auditoría.- La Auditoría, en su amplio sentido puede ser definida como: “el examen integral sobre la estructura, las transacciones y el desempeño de una entidad económica, para contribuir a la oportuna prevención de riesgos, la productividad en la utilización de

los recursos y el acatamiento permanente de los mecanismos de control implantados por la administración”. También se la puede definir como: “Auditoría es la acumulación de la evidencia basada en información para determinar y reportar sobre el grado de correspondencia entre la información y los criterios establecidos. La auditoría debe realizarla una persona independiente y competente.”

Control.- Consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto de las normas y la contribución a la corrección de éstas.

Control Gerencial.- Está orientado a las personas con el objetivo de influir en los individuos para que sus acciones y comportamientos sean consistentes con los objetivos de la organización.

Control Contable.- Comprende las normas y procedimientos contables establecidos, como todos los métodos y procedimientos que tiene que ver o están relacionados con la protección de los bienes y fondos y la confiabilidad de los registros contables.

Control Interno Financiero.- Se relaciona con el plan de organización, procedimientos y registros que concierne a la custodia y salvaguardia de los recursos y la verificación de la exactitud, veracidad y confiabilidad de los registros contables, de los estados financieros y de la información general.

Deficiencia.- Defecto. El Sistema de Control Interno y su correspondiente evaluación debe permitir la identificación de la existencia de deficiencias o imperfecciones a nivel de los procesos y operaciones de la organización.

Dirección.- Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales; por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración.

Diagnóstico.- Análisis que permite determinar el conjunto de síntomas o características de la evolución o el desarrollo de un proceso determinado, el cual resulta muy útil para conocer el grado de desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Función.- Es el conjunto de actividades u operaciones que dan las características propias y definidas a un cargo, para determinar niveles de responsabilidad y autoridad, y debe estar formulada y documentada en un manual de funciones y procedimientos el que a su vez constituye un elemento de control.

Estrategia.- Es una determinación acompañada de un conjunto de acciones que resultan después de analizar los puntos críticos de éxito de una empresa, definidas para enfrentar el entorno económico, social y político.

Metas.- Son objetivos que se desea alcanzar en un tiempo específico dentro del período que abarca el plan. Las metas son objetivos cuantitativos. (FIERRO, Ángel. 1197).

Objetivos Estratégicos.- Son aquellos hitos intermedios que marcan cambios cualitativos fundamentales en el trayecto hacia el logro de la visión empresarial. (SERNA, Humberto. 1994).

Políticas.- Son las directrices que guían las acciones para lograr la consecución de los objetivos planteados. Las políticas son pautas o normas que, sin señalar un exacto curso de acción establecen criterios organizacionales de preferencia, generalmente amplios, que limitan las operaciones de los directivos y demás decisores y guían sus pensamientos y decisiones en ciertos sentidos. (Cifra Consultores, 2000).

Toma de Decisiones.- Selección racional de un curso de acción entre varias opciones. (KOONTZ, Harold. 1996).

Eficiencia y eficacia.- En esencia, la eficacia es el cumplimiento de objetivos y la eficiencia es el logro de objetivos con el empleo de la mínima cantidad de recursos.

Planificación.- Consiste básicamente en elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización. Después, determinar las políticas, proyectos, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo

además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acción futuros.

Población.- Es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones".

Muestra.- Es una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos. (Diez, García, Martín, & Periañez, 2001)

2.3 IDEA A DEFENDER

Al desarrollar una Auditoría de Gestión a la “Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas”, Provincia de Orellana, periodo 2014, mejorará el grado de eficiencia y eficacia con que se operan los recursos humanos y materiales disponibles en la institución.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable independiente

Auditoría de Gestión.

2.4.2 Variable dependiente

Eficiencia y eficacia en la gestión Administrativa y Financiera.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizará como metodología el diseño no experimental, para analizar las variables de eficiencia y eficacia, sin manipulación solo de observación, interpretando los factores que trae consigo la investigación.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo de la presente investigación se utilizará la investigación descriptiva, ya que se busca especificar las propiedades, características, y perfiles de las actividades a analizarse, lo que permitirá realizar la Auditoría de Gestión en la Escuela de capacitación de sindicato de Choferes Profesionales del Cantón La Joya de los Sachas en el área administrativa Financiera.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. En el cual han considerado los empleados y alumnos de la institución durante el año 2014.

Tabla 4. Datos Población

COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Empleados	50
Socios	87
Total	137

Fuente: Sindicato de Choferes de la Joya de Los Sachas

Elaborado por: Mirian Ramos

Tabla 5. Datos de la fórmula de la muestra

En donde: n	Tamaño de la muestra
Z:	Nivel de Confianza(95%=1,96)
N:	Población: (137)
e:	Error de muestreo: (5%=0,05)
σ =	Desviación estándar de la población 50% (0,5)

Fuente: (SUÁREZ, 2011)

Elaborado por: Mirian Ramos

El cálculo de la muestra se realizará con un nivel de confianza equivalente al 95%. Por lo tanto el error de muestreo será 0,05.

Fórmula para Calcular el Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{e^2(N-1) + Z^2\sigma^2}$$
$$n = \frac{137 * 0,5^2 * 1,96^2}{0,05^2(137-1) + 0,5^2 * 1,96^2}$$
$$n = \frac{137 * 0.25 * 3.84}{0.0025(136) + 0.25 * 3.84}$$
$$n = \frac{131.52}{2.27} = 57$$

Muestra =57 Es el tamaño de muestra, a quienes se les aplicara las encuestas respectivas.

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Métodos

En el análisis aplicaremos el Método Teórico: que son aquellos métodos de investigación que permiten conocer o determinar los procesos teóricos a ser utilizados en la investigación dando como resultado una fundamentación teórica necesaria.

Método Inductivo.- Se utilizará este método porque permitirá analizar factores primordiales de observación, análisis y clasificación de los hechos permitiéndome lograr los objetivos propuestos y me ayudan a verificar las variables de la misión y la visión propuesta.

Método Deductivo.- Posibilita el surgimiento de nuevos conocimientos a partir de los datos generales verídicos para deducir por medio del razonamiento lógico y comprobar así su validez, en este caso los conocimientos sobre la Auditoría de Gestión en la Escuela de Capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón La Joya de los Sachas.

Método Analítico.- Mediante este método se va a analizar a profundidad la información que se encuentre en la institución pudiendo así explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento del no cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.4.2 Técnicas:

La observación: Es una técnica que consiste en observar atentamente la anomalía, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. Ejemplo:

- Observación natural Constituye la observación que realiza cualquier persona orientada por sus necesidades.

La encuesta: Consiste en la aplicación de un formulario elaborado con preguntas cerradas, mixtas y abiertas a un grupo de la población, las mismas que se aplicarán en el departamento de Operacional de La Escuela de Conducción La Joya de los Sachas.

Tabla 6. Modelo de la Encuesta

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL				
Entidad: Sindicato de Choferes de la Joya de los Sachas				
Fecha de Visita:				
Objetivo de la Visita: Tener conocimiento general del Sindicato de Choferes de la Joya de los Sachas.				
CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA VISIÓN				
Aplicado a: funcionarios Administrador del Sindicato de Choferes				
Motivo del Examen: Conocer si la visión de la institución está bien direccionada a lo que requiere en el futuro.				
ANÁLISIS DE LA VISIÓN				TOTAL
N.º	PREGUNTAS	RESPUESTA		
		SI	NO	
1	¿Conoce la visión institucional?	57		57
2	¿La Escuela de Conducción tiene una misión que especifique claramente lo que la institución pretende ser a largo plazo?	57		57
3	¿La institución comunica la visión cuando ingresa a laborar un personal nuevo?	28	29	57
4	¿La visión se encuentra publicada y difundida entre los trabajadores?	57		57
5	¿La institución cuenta con un código de ética aprobado?		57	57
6	¿El personal que ingresa a la institución tiene formación y experiencia afín a las actividades que realiza?	53	4	57
TOTAL Σ		$\Sigma=252$	$\Sigma=90$	$\Sigma=342$

Fuente: Maldonado 6ta Edición

Elaborado por: Mirian Ramos

La entrevista: Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas es decir con los funcionarios de la institución a auditar.

Tabla 7. Modelo de la Entrevista

ENTREVISTA	
Nombre del Entrevistado: Lic. José Flores	Hora acordada: 10h00
Cargo: Analista de Talento Humano	Fecha acordada: 27/05/2014
Lugar: Administrador	
1- ¿Cuántas personas laboran en este Departamento? 2- ¿Conoce las funciones de su Departamento y cumple con éstas funciones? 3- ¿Cuentan con un plan de capacitación y motivación para el personal? 4- ¿Se brinda capacitación sobre funciones y puestos de trabajo? 5- ¿Estos programas de capacitación son continuos? 6- ¿Existe algún tipo de control para la hora de ingreso y salidas? 7- ¿Cómo se realiza el control? 8- ¿Se realiza la contratación del personal a través de pruebas de méritos y oposición? 9- ¿Qué dificultades ha tenido en la administración de talento humano? 10- ¿Cree usted que el personal debe auto capacitarse? * Hallazgo	
Elaborado por: M.M.R.L.	Fecha:
Revisado por: J.A.V.C.	Fecha:

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

**“AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA
“ESCUELA DE CAPACITACIÓN DEL SINDICATO
DE CHOFERES PROFESIONALES DE LA JOYA DE LOS SACHAS”,
PROVINCIA DE ORELLANA, PERÍODO 2014”.**



4.1 FASE I: FAMILIARIZACIÓN Y REVISION DE LEGISLACIÓN Y NORMATIVA

PLANIFICACIÓN PRELIMINAR



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PLANIFICACIÓN PRELIMINAR
PROGRAMA**

PP^{1/1}

Objetivos:

- Implantar recursos necesarios a la realización de la Auditoría.
- Establecer un compromiso de cooperación por parte de la Institución para la realización de la Auditoría de Gestión.
- Obtener la información necesaria.

#	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONS ABLE	FECHA
1	Entrevista al Sr. Secretario General, para la presentación de la propuesta de la auditoría de Gestión.	PP1	M.M.R.L	12/05/2015
2	Entrevista al Sr. Secretario General, para la dar a conocer la fecha de inicio de actividades.	PP2	M.M.R.L	12/05/2015
3	Presentación del Contrato de la Auditoría	PP3	M.M.R.L	12/05/2015
4	Entrevista y solicitud a la Srta. Secretaria de los Documentos necesarios para la realización de la auditoría	PP4	M.M.R.L	12/05/2015
5	Entrevista a la Srta. Secretaria para conocimiento General de la Empresa.	PP5	M.M.R.L	12/05/2015
6	Obtención la Reseña Histórica	PP6	M.M.R.L	12/05/2015
7	Obtención Organigrama Estructural y Funcional	PP7	M.M.R.L	14/05/2015
8	Obtención Filosofía Institucional: Misión, Visión y Valores Corporativos	PP8	M.M.R.L	14/05/2015
9	Obtención los planes estratégicos	PP9	M.M.R.L	14/05/2015
10	Obtención Hoja de Abreviaturas	PP10	M.M.R.L	14/05/2015
11	Obtención Hoja de Marcas de Auditoría	PP11	M.M.R.L	14/05/2015
12	Elaboración del Cronograma de Auditoría	PP12	M.M.R.L	14/05/2015

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	15/05/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	27/05/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**

Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROPUESTA DE AUDITORÍA GESTIÓN**

PP1^{1/2}

Riobamba, 12 de Mayo del 2015

Licenciado

José Flores

**SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA JOYA DE LOS SACHAS.**

Estimado Licenciado:

De acuerdo a la petición verbal, nos es grato presentarle esta PROPUESTA DE AUDITORÍA de Gestión, a su prestigiosa “Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, de la Joya de los Sachas., para el período fiscal 2014, la misma que hemos preparado teniendo en cuenta el alcance de la Auditoría de Gestión, las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas y demás disposiciones legales que regulan a la empresa.

La naturaleza de nuestro trabajo es la ejecución de una auditoría de Gestión con los siguientes objetivos:



**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROPUESTA DE AUDITORÍA GESTIÓN**

PP1^{2/2}

Gestión: Evaluar el grado de eficacia en el logro de objetivos previstos por la institución y la salvaguardar de los recursos disponibles, y también verificar si la institución Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, de la Joya de los Sachas., en el desarrollo de las operaciones que realiza, cumple con las disposiciones y regulaciones internas y externas que le son aplicables.

Por lo anteriormente citado, la presente Auditoría de Gestión se hará observando las prescripciones legales, pronunciamientos profesionales y las Normas Internacionales de Auditoría; por consiguiente incluirá una planeación y evaluación del control interno, medición de la gestión, pruebas de la documentación de los libros y registros de contabilidad y otros procedimientos de auditoría que consideremos necesarios de acuerdo a las circunstancias.

Por la atención que sabrá brindar a la presente, anticipamos nuestros sinceros agradecimientos.

Atentamente

MIRIAN RAMOS

AUDITORA



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
NOTIFICACION DE LA AUDITORÍA**

PP2¹/₁

Sacha, 14 de mayo del 2015.

PARA: Lic. José Flores – SECRETARIO GENERAL SINDICATO DE
CHOFERES PROFESIONAL DE LA JOYA DE LOS SACHAS

DE: Equipo de trabajo de Auditoría

ASUNTO: Inicio de la Auditoria de Gestión al Sindicato de Choferes de la Joya de
los Sachas

Pongo a su conocimiento que en esta fecha se da inicio a la práctica de la AUDITORÍA
DE GESTIÓN AL SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DE LA JOYA
DE LOS SACHAS, cuyo alcance cubrirá el periodo comprendido entre el 1 de Enero
al 31 de Diciembre del 2014.

El objetivo del examen es:

Realizar una Auditoría de Gestión al Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón La
Joya de Los Sachas, de la Provincia de Orellana, para evaluar el nivel de eficiencia,
eficacia y economía para la toma correcta y oportuna de decisiones.

A la vez me permito solicitar su colaboración para disponer de la información necesaria
en el transcurso de la misma.

Atentamente,

Mirian Ramos
Egresada- ESPOCH



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
CONTRACIÓN DE SERVICIO DE AUDITORIA**

PP3^{1/5}

CONTRATO DE AUDITORÍA GESTIÓN

Comparecen a la celebración del presente contrato por una parte la **Institución de Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, de la Joya de los Sachas**, domiciliada en la cantón de La Joya de los Sachas, con RUC 1590017201001, representada por su Secretario General, Lic. José Flores, a quien en adelante y para efectos del presente contrato se le denominará **CONTRATANTE**; y por la otra parte Mirian Margarita Ramos Leones, con domicilio principal en el cantón de La Joya de los Sachas, debidamente autorizadas y por sus propios derechos, a quienes en adelante se les denominará **CONTRATISTAS INDEPENDIENTES**; para celebrar el presente contrato de prestación de servicios profesionales de Auditoría de Gestión que se registrá bajo las siguientes cláusulas:

Primera.- Objeto: Las contratistas independientes se obligan a cumplir la labor de Auditoría de Gestión de la Escuela de capacitación del Sindicato de Choferes Profesionales, de la Joya de los Sachas., en el período 2014, de acuerdo con lo establecido por la Ley y en un todo de conformidad con la propuesta que presentó el Contratante en el mes de mayo de 2014, que para el efecto de descripción de funciones se considera incorporada al presente contrato.

Segunda.- Duración: El presente contrato tendrá una vigencia de seis (6) meses, comprendido desde el 01 de Junio de 2014 hasta el 31 de Diciembre de 2014, entendiéndose que el periodo sobre el cual se ejecutará el trabajo es el año calendario comprendido entre el 01 de Enero y el 31 de Diciembre de 2014.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
CONTRACIÓN DE SERVICIO DE AUDITORÍA**

PP3^{2/5}

No obstante lo anterior, las Contratistas Independientes continuarán ejerciendo con las labores contratadas sin solución de continuidad hasta tanto no sea expresamente notificado por el CONTRATANTE, la intención de dar por terminado el presente contrato y en todo caso de conformidad con lo estipulado en la cláusula novena de este contrato.

Tercera.- Valor y Forma de Pago: El contratante reconocerá a las contratistas independientes, como precio de este contrato y por la sola prestación de servicios descritos en la propuesta: Cláusula Primera de este documento, honorarios por la suma \$4.000,00, los que se pagarán en dólares americanos.

Cuarto.- Designaciones: Para el correcto cumplimiento de los términos del presente contrato, las Contratistas Independientes designarán a las personas que habrán de cumplir con las obligaciones que por este contrato asumen, personal que debe llenar los requisitos exigidos por ley para este tipo de funciones; entre estas personas y el contratante no existirá ninguna relación de carácter laboral, y por ende, el pago de sus salarios y demás prestaciones sociales es responsabilidad exclusiva de las Contratistas Independientes.

Nota: Además del citado personal, el contratante designará de su nómina a los funcionarios para que presten la colaboración en la presente Auditoría de Gestión.

Quinta.- Obligaciones del Contratante: Además de las obligaciones generales derivadas del presente contrato, el Contratante se compromete a: **a)** Prestarle toda la colaboración que soliciten las Contratistas Independientes, facilitándoles toda la documentación que se requiera para el correcto cumplimiento de sus funciones; y,



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
CONTRACIÓN DE SERVICIO DE AUDITORÍA**

PP3^{3/5}

b) En caso de documentos que deban ser revisados y/o certificados por las Contratistas Independientes para su posterior presentación a entidades oficiales o particulares, El Contratante se obliga a entregar dichos documentos a las Contratistas Independientes con no menos de cinco (5) días hábiles de anticipación a la fecha de vencimiento de su presentación.

Nota: En caso de incumplimiento de cualesquiera de estas obligaciones por parte del Contratante, en especial la contenida en el literal b) de ésta cláusula, las Contratistas Independientes no serán responsables por demoras en la presentación de los documentos a las autoridades que lo requieran, pudiendo, además dejar constancia de las salvedades que consideren oportunas y quedando absolutamente libre de responsabilidad por errores u omisiones en que haya incurrido el Contratante al diligenciar los documentos respectivos.

Sexta.- Obligaciones de las Contratistas Independientes: Los Contratistas Independientes se obligan única y exclusivamente a la realización de las labores descritas en la propuesta presentada al Contratante y son las que corresponden a la ejecución de la presente Auditoría de Gestión.

Séptima.- Lugar de Prestación del Servicio: El servicio contratado por el Contratante se prestará en el cantón de La Joya de los Sachas y se extenderá a otros lugares cuando por razón del servicio contratado se presentan circunstancias que lo requieran.

Octava.- Domicilio Contractual: Para efectos de ley, las partes acuerdan como domicilio contractual el cantón de La Joya de los Sachas.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
CONTRACIÓN DE SERVICIO DE AUDITORÍA**

PP3^{4/5}

Novena.- Terminación del Contrato: Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula segunda de este documento, el Contratante podrá dar por terminado este contrato en forma unilateral sujetándose a las siguientes previsiones: **a)** Antes del cumplimiento del plazo inicialmente pactado de seis (6) meses; y, **b)** en cualquier momento, cancelando a las Contratistas Independientes el precio total acordado en la cláusula segunda. El aviso de determinación del contrato debe ser notificado a las Contratistas Independientes con no menos de treinta (30) días calendario de anticipación a la fecha efectiva de dicha terminación.

Décima.- Dotaciones y Recursos: El Contratante facilitará a las Contratistas Independientes el espacio físico, así como los elementos necesarios requeridos para el desempeño de su labor, tales como equipo de cálculo, mesas, sillas, etc.

Décima Primera.- Autonomía de las Contratistas Independientes: En el desarrollo del presente contrato de prestación de servicios profesionales de Auditoría de Gestión, las Contratistas Independientes actuarán con total libertad y autonomía técnica y directiva en el desarrollo del presente trabajo.

Décima Segunda.- Gastos: Los gastos en que se incurra como consecuencia de la celebración del presente contrato, como el pago del impuesto, publicaciones, etc., serán sufragados en partes iguales por parte de los contratantes.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
CONTRACIÓN DE SERVICIO DE AUDITORIA**

PP3^{5/5}

Para constancia se firma en la ciudad de Riobamba, a los 13 días del mes de mayo del año 2014.

Contratante

Contratista Independiente

Flores José Elías
C.I.: 1705247532

Mirian Margarita Ramos Leones
C.I.: 2200038418

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	13/05/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	29/05/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN**

PP4^{1/2}

Sacha 17 de junio de 2015

Lic. José Flores

**SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA JOYA DE LOS SACHAS.**

Presente.-

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a usted para solicitarle de la manera más comedida se nos facilite la información sustentaría de las actividades realizadas en el período enero – diciembre 2014, considerada necesaria para poder realizar nuestro trabajo de **“Auditoría Gestión al sindicato de choferes profesional de la Joya de los Sachas.”**, de acuerdo a la naturaleza y limitación de los servicios que proporcionaremos.

Como ya lo hemos acordado, nuestro trabajo de Auditoría será realizado en base a cuatro componentes básicos, Control Interno, Auditoría de Gestión, para lo cual solicitamos la documentación detallada a continuación:

- Reseña Histórica
- Organigrama Estructural.
- Nómina de Socios y Colaboradores.
- Legajos e informes de Auditorías Anteriores
- Filosofía institucional: Misión, Visión, Valores Corporativos



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
SOLICITUD DE DOCUMENTACIÓN**

PP4^{2/2}

- Manuales de funciones y procedimientos;
- Reglamento Interno.
- Acuerdos Ministeriales o Actas de Constitución.
- Copia del RUC.

Por la gentil atención que dispense a la presente agradecemos y nos suscribimos.

Atentamente

Mirian Ramos

AUDITORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA**

PP5¹/₁

DATOS DE LA EMPRESA

1. Razón Social

Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas

2. Fecha de Creación

04 de mayo de 1984

3. Localización Geográfica

Cantón la Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, av.: principal y los choferes

4. Actividad Económica

Prestación de servicios de choferes profesionales Licencia tipo C.

CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

1. Áreas de Trabajo

- Departamento Administrativo
- Departamento Operativo

Reseña Histórica

El día 4 de mayo del año 1987 se reúnen un grupo de choferes profesionales en la Escuela de Conducción La Joya de los Sachas, fecha celebre que nace esta importante organización gremial de la parroquia Joya de los Sachas, por decisión de la mayoría se designa al Sr. Héctor Adolfo Bárcenas Mejía para que dirija la Asamblea.

Se procede a elegir la pro directiva entre la principal dignidad se nombró al compañero Adolfo Bárcenas Secretario General, mentalizador, junto a un grupo de choferes profesionales encaminados con un ideal de formar una institución llamada Sindicato de Choferes Profesionales La Joya de los Sachas; con un trabajo constante y desinteresado lograron ir cumpliendo metas importantes y anheladas con el propósito que se convierta en una muestra clara de progreso y avance de este rincón patrio, en forma unánime acordaron aportar con una cuota de “mil sucres” cada uno, factor económico que sirvió para varias Gestiones, comisiones, La primera asamblea para aprobación de estatutos se llevó a efecto el “15 de junio de 1987” y la segunda Asamblea “el 3 de julio de 1987” en esta asamblea se establece los colores de la bandera siendo los colores “verde , amarillo, negro y celeste” desde entonces este pabellón nos identifica, simboliza nuestras convicciones, las ideas por las que debemos luchar.

Fue registrado en el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos el 13 de noviembre de 1987 mediante acuerdo Ministerial N°409, Registro 016 folio 28; un grande motivo el de alcanzar la vida jurídica profundizó el constante trabajo de los socios fundadores y los que posteriormente fueron ingresando se adquirió un lote de terreno de 7,26 hectáreas mediante escritura pública celebrada el 08 de enero de 1992 debidamente inscrita en el registro de la propiedad con fecha 30 de enero de 1992 , se comenzó a construir la sede Social en el mes de marzo de 1998.

El anhelo y el propósito de los directivos fue siempre en crear la escuela de Capacitación, por lo que se propusieron a realizar los debidos trámites y gestión es para poder alcanzar la creación de la escuela de capacitación; se empezó a realizar los debidos trámites y gestión es ante los organismos e instituciones respectiva, que fue en la ciudad de Quito en el EDIFICIO DEL CONSEJO NACIONAL DE TRANSPORTE TERRESTRE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL, resultado de este trámite tuvimos la visita de la señorita Abg. Dora Salazar Moncada y el Ing. Hernán Santana representantes de la Jefatura de Transito del Coca, la visita tuvo la finalidad de realizar la respectiva inspección a nuestra institución, el lugar lo que se tenía construido la primera plata y la segunda plata estaba a medio construir.

Con el debido afán de formar choferes profesionales y así servir a nuestro cantón, parroquias y comunidades. El Comité Ejecutivo precedido con el Secretario General José Flores se reúnen en sesión el 13 de julio del 2008 en el cuarto punto del orden del día se realiza la elección del personal directivo y administrativo de la Escuela siendo nombrado el Lic. José Elías Flores Director General Administrativo luego se Convoca a Asamblea General el extraordinaria el 13 de agosto del año 2008 en el tercer punto del orden del día se trata de dar una RESOLUCION para solventar el aspecto económico en procura de adquirir el equipo Psicocensométricos, los implementos, equipos y mobiliario para adecuar la segunda planta de la sede; al continuar con los trámites ante los organismo respectivos para alcanzar el objetivo deseado la creación de la Escuela de capacitación y el debido funcionamiento y brinde servicio digno a quienes deseen capacitarse para obtener el título profesional de una licencia de Conducir en categoría Tipo “C” a la sociedad de nuestro cantón y la provincia de Orellana y Sucumbíos, con la buena voluntad de algunos socios se hizo realidad el objetivo propuesto y el 13 abril del 2009 previa autorización de la Federación Nacional de Choferes profesionales del Ecuador, el Sindicato de Choferes Profesionales La Joya de los Sachas, realiza el acto de inauguración e inicio de clases en nuestra Escuela de Capacitación , año lectivo 2009-2010 con un cupo de 90 estudiantes.

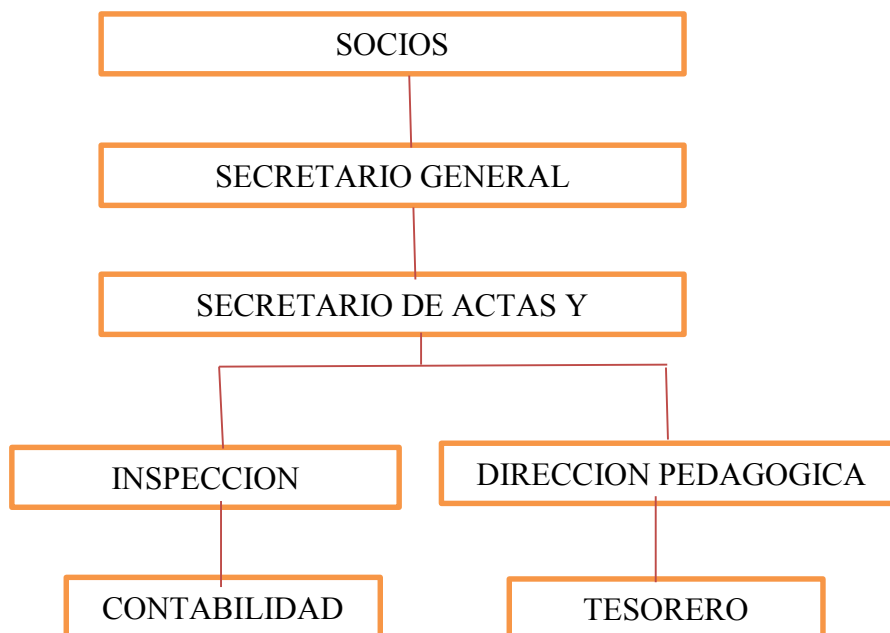


**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
ORGANIGRAMAS ESTRUCTURAL**

PP7^{1/1}

Figura 1. Organigrama Estructural



Fuente: Fuente: sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas.
Elaborado por: Mirian Ramos

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Visión

La escuela de formación de conductores profesionales, del sindicato de choferes del cantón Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, propende alcanzar una verdadera excelencia educativa con un nuevo modelo del conductor profesional, en base al cultivo de valores, en concordancia a la ciencia y tecnología actual; aplicando las normas, leyes y reglamentos que rige a las escuelas de capacitación, empleando un nuevo modelo de pensum de estudio y una malla curricular; acorde a las exigencias de una nueva capacitación y educación moderna, previa la participación directa de todos los organismos en el tránsito y transporte terrestre de nuestro Ecuador.

Misión

La escuela de formación de conductores profesionales, del sindicato de choferes del cantón Joya de los Sachas, Provincia de Orellana, Comprometida en formar conductores profesionales conscientes de su propia identidad, con un buen sentido de responsabilidad, solidaridad y respeto, aplicando una formación científica, técnica y humanística, dispuesto al cambio social, transformando viejos paradigmas, con modernos marcos conceptuales, que permita al nuevo conductor profesional, tomar conciencia del rol que desempeñará en la sociedad; capaces de afrontar alternativas de solución a los problemas que se presente dentro de la colectividad, para promover el desarrollo eficiente e integral de nuestro cantón, la provincia y nuestra querida patria el Ecuador.



**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
FILOSOFÍA INSTITUCIONAL**

PP8^{2/2}

Valores

- Integridad:
- Responsabilidad Compartida
- Enfoque al Cliente
- Servicio
- Trabajo en Equipo

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	29/05/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	03/06/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
OBJETIVOS Y PANES ESTRATÉGICOS**

PP9^{1/1}

OBJETIVOS DEL SINDICATO

- a) Mejorar el nivel cultural y educacional de los socios;
- b) Impulsar el estudio y la capacitación sindical y profesional de sus afiliados;
- c) Apoyar la especialización de sus socios dentro de sus actividades automotrices y transporte de carreteras.
- d) Fomentar sentido de responsabilidad en los nuevos choferes profesionales de la escuela de capacitación de acuerdo a la ley de tránsito y sus reglamentos:
- e) Mejorar la situación económica de sus asociados mediante la organización de la caja de ahorro y crédito.
- f) Prestar asistencia médica en caso de enfermedad, accidente de tránsito, invalidez, calamidad doméstica o fallecimiento de sus socios, de acuerdo a los Reglamentos pertinentes.
- g) Trabajar por la elevación del salario mínimo vital del chofer Profesional y su estricta observación.
- h) Defender las conquistas alcanzadas por la clase y conseguir las nuevas y legítimas aspiraciones de choferes profesionales.
- i) Fortalecer la unidad de la clase trabajadora del volante, a nivel local, Provincial y Nacional.
- j) Mantener relaciones de Solidaridad, amistad y cooperación para otras organizaciones sindicales del país especialmente en lo que se refiere a la defensa de los derechos y aspiraciones de la clase trabajadora del Ecuador.
- k) Estrechar y ampliar las relaciones sindicales con organismo a fines a nivel Nacional e Internacional.
- l) Realizar todo cuanto lícito y de beneficio fuere para sus socios, sus hogares y la sociedad en la que se desenvuelve.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE ABREVIATURA**

PP10^{1/2}

PP	Planificación Preliminar
J.A.V.C	Javier Alonso Viñan Carrera
M.M.R.L.	Mirian Margarita Ramos Leones
CCI	Evalúe el control interno a través de cuestionarios especiales - COSO I
CCI-1	Ambiente de Control
CCI-2	Evaluación de Riesgo
CCI-3	Actividad de Control
CCI-4	Información y Comunicación
CCI-5	Monitoreo
MRC	Matriz de riesgo y de confianza en el control interno general.
PCI	Puntos de Control Interno
ICI	Informe de Control Interno
AG	Ejecución de Auditoría de Gestión
H/H	Hoja de Hallazgos



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE ABREVIATURA**

PP10²/₂

NLI Notificación de Lectura del Informe

IA Informe de Auditoría

ACF Acta de Conferencia Final

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	05/06/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	03/07/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE
LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE MARCAS DE AUDITORÍA**

PP11^{1/1}

Marca	Concepto
✓	Verificación
Σ	Sumatoria
©	Deficiencia de Control Interno
¥	Comprobado y Verificado
*	Hallazgos
∞	Tomado de Cuestionario de Control
↔	Confrontado con Documentación
-	Espacio en Blanco
Nº	Falta Numeración
®	Pendiente Registro o Verificación
@	No Aceptado
⊠	Deficiencia en los Procesos
~	Falta Proceso
♦	No cumple con el proceso
£	Verificado el cumplimiento del proceso
▽	Deficiencia en el Cumplimiento
Ω	Verificado el Cumplimiento

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEM				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Visita preliminar.																				
Planificación Específica.																				
Ejecución de la Auditoría.																				
Auditoría de Control Interno.																				
Auditoría de Control Interno.																				
Auditoría de Gestión.																				
Auditoría de Gestión.																				
Elaboración y Presentación del Informe.																				

4.2 FASE II: EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

CONTROL INTERNO – COSO I



**Sindicato de Choferes Profesionales
La Joya de los Sachas**

Auditoría de Control Interno

Del 01 de Enero al 31

de Diciembre del 2014



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROGRAMA DE CONTROL INTERNO**

PCCI^{1/1}

Objetivo:

Evaluar la eficiencia y solidez del Sistema de Control Interno implantado por la administración de la institución.

N o	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZ A	FECHA
1	Evalúe el control interno a través de cuestionarios especiales - COSO I <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Control • Evaluación de Riesgo • Actividad de Control • Información y Comunicación • Monitoreo 	CCI CCI-1 CCI-2 CCI-3 CCI-4 CCI-5	M.M.R.L.	01/08/2015
3	Medición Matriz de confianza y de riesgo en el control interno general.	MCR	M.M.R.L.	18/08/2015
4	Plantee los puntos de control interno en caso de encontrar áreas críticas.	PCI	M.M.R.L.	08/09/2015
5	Redacte Informe de Control Interno	ICI	M.M.R.L.	02/10/2015

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L.	03/08/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	03/08/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1¹/14

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Integridad y Valores Éticos

Objetivo: Determinar si la institución comunica y mantiene una cultura de organización, la misma que debe ser puesta en práctica.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿La institución cuenta con un código de ética aprobado?	0	57	La institución no cuenta con código de ética. ©	57
2	¿Usted ha evidenciado violaciones de la ética por parte de los directivos?	8	49	No porque no han evidenciado ningún acto antiético.	57
3	¿En la institución se maneja un ambiente laboral basado en valores de respeto, confianza, lealtad, etc.?	50	7	La mayoría mantiene respeto y confianza entre compañeros.	57
4	¿El Secretario General predica con el ejemplo el comportamiento ético?	57	0	El Secretario General es siempre puntual y Cortez con sus colaboradores.	57
5	¿La institución tiene un proceso de inducción al personal nuevo que ingresa en el aspecto de los valores y la ética?	0	57	No tiene ningún proceso de inducción de ética.	57
6	¿Existe sanciones dentro de la institución por situaciones contrarias a la ética en la institución?	0	57	La institución no tiene ningún tipo de sanción en caso de presentarse alguna discrepancia. ©	57
	TOTAL Σ	$\Sigma=115$	$\Sigma=227$		$\Sigma=342$



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1²/14

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Integridad y Valores Éticos

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	115
NO	227

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 115/342$$

$$NC = 33.63\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 227/342$$

$$NR = 66.37\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Integridad y Valores éticos se pudo demostrar una confianza baja del 33.63% ya que en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas no existe un código, por ende el nivel de riesgo es alta con el 66.37%, debido también a que no existe reglas claras cuando se infringe en las normas de convivencia.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{3/14}

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Administración Estratégica

Objetivo: Evaluar si el personal de la empresa, se interesa en el cumplimiento de los planes estratégicos.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿Conoce usted si la institución tiene un sistema de Planificación Estratégico?	49	8	Tan Solo 8 Personas no conocen del sistema de Planificación Estratégico	57
2	¿La institución cumple a cabalidad la con los objetivos institucionales establecidos?	56	1	El Personal cree que su trabajo es total satisfacción.	57
3	¿Se ha establecido metas para cada unidad institucional?	0	57	Los Jefes Departamentales	57
4	¿Conoce de indicadores que midan la eficiencia y eficacia que permitan efectuar un seguimiento?	0	57	No se ha implementado indicadores que permita medir el grado de eficiencia y eficacia de la institución. ©	57
5	¿La administración difunde a los empleados la misión y la visión institucional?	50	7	La administración no difunde personalmente sobre la misión y visión institucional, tienen conocimiento tan solo por la exhibición en la entrada.	57
6	¿Existe información pertinente, oportuna y veraz acerca del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales?	0	57	No existe ningún informe del cumplimiento de las metas. Porque el número de trabajadores es el mismo	57
TOTAL Σ		Σ=155	Σ=187		Σ=342



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1⁴/14

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Administración Estratégica

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	155
NO	187

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 155/342$$

$$NC = 45.32\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 187/342$$

$$NR = 54.68\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Administración estratégica se pudo demostrar una confianza Baja del 45.32% ya que en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas no ejecuta correctamente la planificación estratégica por lo cual el nivel de riesgo es alto con el 54.68%.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{5/14}

Componente: Ambiente de Control

Funcionario: Secretario General

Alcance: Compromiso de competencia Profesional

Área: Gerencia

Objetivo: Evaluar si el personal de la empresa, se interesa por el grado de competencia, nivel de habilidad y conocimiento que se requieren en cada área.

N o	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿El personal que ingresa a la institución tiene formación y experiencia afín a las actividades que realiza?	1	0	Siempre Solicitan carpetas con documento que respalden su experiencia.	1
2	¿Los jefes de área o unidad tienen experiencia en las funciones encomendadas?	1	0	Todos son Profesionales y con experiencia.	1
3	¿Para seleccionar al personal de cada área se toma en cuenta los requisitos del perfil del cargo?	1	0	Todo Cumplen con los requisitos que solicita la empresa.	1
4	¿La institución ha establecido requisitos para los puestos de trabajo?	1	0	La institución siempre establece los requisitos para los aspirantes al puesto vacante.	1
5	¿Existe dentro de la institución procedimientos para evaluar la competencia profesional de los postulantes a un puesto?	0	1	No existe personal idóneo para la selección del personal, estas funciones lo realiza el Secretario General. ©	1
6	¿Dentro de la organización se valora las habilidades de los colaboradores?	0	1	La institución no existe ningún tipo de incentivos para los trabajadores con ciertas habilidades productivas.	1
	TOTAL Σ	$\Sigma=4$	$\Sigma=2$		$\Sigma=6$



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1⁶/14

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Compromiso de competencia Profesional

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	4
NO	2

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 4/6$$

$$NC = 66.67\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 2/6$$

$$NR = 33.33\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Compromiso de competencia profesional se pudo demostrar una confianza Moderada del 66.67% el de riesgo moderado por cuanto no existe un profesional especializado en el área de Recursos Humanos.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{7/14}

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Asignación de responsabilidades y Niveles de Autoridad.

Objetivo: Establecer una adecuada asignación de responsabilidades y delegación de autoridad que permitan el correcto cumplimiento de políticas, objetivos y funciones de la institución.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿Existe en la institución un reglamento interno que rige al personal?	0	57	Inexistencia de un reglamento interno ©	57
2	¿Se encuentra establecida una adecuada delegación de funciones dentro de la institución?	53	4	La delegación de funciones dentro de la institución no está establecida.	57
3	¿Existe el personal necesario para poder ejecutar las funciones de los departamentos o unidades?	48	9	Nueve de los 57 encuestados no tienen conocimiento el personal que ejecute las funciones departamentales. ©	57
4	¿Para cubrir cargos altos dentro de la institución se toma en cuenta la preparación, competencia, capacidad, integridad y experiencia profesional?	56	1	Si toma en cuenta la preparación, competencia, capacidad, integridad y experiencia profesional.	57
5	¿Las personas que toman decisiones importantes tienen el nivel de autoridad correspondiente?	47	10	El Secretario si tiene el nivel de autoridad correspondiente.	57
6	¿Se verifica el cumplimiento de las funciones designadas a los jefes departamentales?	57	0	El Secretario frecuentemente verifica el cumplimiento de las funciones designadas a los jefes departamentales	57
	TOTAL Σ	$\Sigma=261$	$\Sigma= 81$		$\Sigma=342$



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1⁸/14

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Asignación de responsabilidades y Niveles de Autoridad

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	255
NO	81

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 255/342$$

$$NC = 76.32\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 81/342$$

$$NR = 23.68\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Asignación de responsabilidades y Niveles de Autoridad, se pudo demostrar una confianza Alta del 76.32%, a pesar que no está establecido un reglamento interno de funciones, si existen documentos aislados de las funciones del personal por lo cual su nivel de riesgo es bajo del 23.68%.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{9/14}

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Sistema Organizativo

Objetivo: Verificar si mediante la estructura organizacional de la empresa, si se genera un control adecuado de las actividades, así como de la generación de información.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿La institución cuenta con un organigrama que muestre la estructura organizacional?	51	6	El organigrama no está estructurada adecuadamente. ©	57
2	¿El organigrama refleja claramente las líneas de autoridad, responsabilidad y dependencia?	0	57	No existe un organigrama donde se vea claramente las líneas de autoridad.	57
3	¿El organigrama estructural y funcional se encuentra complementado y actualizado?	0	57	No existe un organigrama estructural y funcional.	57
4	¿La institución cuenta con las normas y/o reglas de seguridad y salud de los trabajadores?	0	57	La institución no aplican las normas de seguridad y salud de los trabajadores. ©	57
5	¿Existen procesos formales para la actualización o mejoramiento de los procedimientos conforme a las necesidades que se presenten?	0	57	No existen procesos formales para la actualización o mejoramiento de los procedimientos conforme a las necesidades que se presenten.	57
6	¿La institución cuenta con empleados suficientes y con capacidad de dirección y supervisión?	57	0	La institución si cuenta con empleados suficientes y con capacidad de dirección y supervisión.	57
TOTAL:		Σ=108	Σ=234		Σ=342



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{10/14}

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Sistema Organizativo

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	108
NO	234

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTAL SI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 108/342$$

$$NC = 31.58\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTAL NO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 234/342$$

$$NR = 68.42\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Sistema Organizativo se pudo evidenciar la carencia de un organigrama debidamente estructurado, lo que nos da como resultado un nivel de confianza bajo 31.58% y un riesgo alto del 68.42%.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{11/14}

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Asignación de Autoridad y Responsabilidad.

Objetivo: Verificar si se toma en cuenta la asignación de autoridad y responsabilidad para las actividades a desarrollar.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿Existe delegación de funciones en la empresa?	57	0	La institución tiene su delegación de funciones.	57
2	¿Las funciones se encuentran descritas de forma adecuada y comprensible en el contrato de trabajo?	11	46	No existe manual de funciones ni contratos escritos ©	57
3	¿Existen políticas que describan las prácticas apropiadas para la función que cumple dentro de la empresa?	45	12	Más del 50% de los trabajadores conocen las políticas que cumplen sus funciones.	57
4	¿La delegación de autoridad es de acuerdo al desenvolvimiento y conocimiento de cada persona?	54	3	La delegación de autoridad si está de acuerdo a la inteligencia de cada persona.	57
5	Existe delegación de funciones para todo el personal de la institución?	57	0	Casi siempre la delegación de funciones se lo realiza de forma verbal. ©	57
6	¿Las áreas de competencia dentro de la empresa, están adecuadamente delimitadas?	9	48	En la institución no limitan las áreas de competencia.	57
	TOTAL Σ	$\Sigma=233$	$\Sigma=109$		$\Sigma=342$



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{12/14}

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Asignación de Autoridad y Responsabilidad

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	233
NO	109

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 233/342$$

$$NC = 68.13\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 109/342$$

$$NR = 31.87\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Asignación de Autoridad y Responsabilidad se pudo demostrar una confianza Alta del 68.13%, y el nivel de riesgos del 31.87%, sin embargo las funciones impartidas al personal deben ser plasmadas en un reglamento.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{13/14}

Componente: Ambiente de Control

Área: Personal Institución

Alcance: Políticas y Prácticas de Talento Humano

Objetivo: Determinar si la institución maneja políticas de reclutamiento de personal.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUES TADOS
1	¿Los procesos de selección del personal están basados en la capacidad y desempeño?	49	8	La mayoría del personal tiene capacidad para la actividad que desempeñan.	57
2	¿Se desarrollan pruebas para verificar las capacidades del personal?	13	44	En la institución el personal operativo no evalúa sus capacidades.	57
3	¿Tiene usted conocimiento de la existencia de un programa de ascensos para los empleados?	6	51	No tienen conocimiento. ©	57
4	¿El personal es incentivado a una permanente preparación y actualización?	17	40	La institución carece de un plan de capacitaciones. ©	57
5	¿Considera usted que es transparente los parámetros que se toman en cuenta para realizar un ascenso?	5	52	El 63% de los empleados no tiene conocimiento en cuanto al ascenso de trabajo.	57
6	¿La carga de trabajo otorgada al personal es la adecuada?	36	21	Cada empleado realiza la actividad que le corresponde.	57
	TOTAL Σ	$\Sigma=126$	$\Sigma=216$		$\Sigma=342$



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-1^{14/14}

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Ambiente de Control

Alcance: Políticas y Prácticas de Talento Humano

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	126
NO	216

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 126/342$$

$$NC = 36.98\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 216/342$$

$$NR = 63.16\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el subcomponente Políticas y Prácticas de Talento Humano se pudo demostrar una confianza Baja del 36.98% y un nivel de riesgo alto del 63.16%, lo que evidencia un clima laboral no adecuado por cuanto no se establecen con claridad la forma de evaluar al personal.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-2^{1/2}

Componente: Evaluación de Riesgos

Área: Personal Institución

Objetivo: Evaluar los riesgos internos y externos y el nivel en los que afectan la consecución de los objetivos empresariales.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUES TADOS
1	¿En la institución existe un Comité de Gestión de Riesgos que se encuentre constituido formalmente?	23	34	No existe un comité de riesgos en la empresa	57
2	¿La administración promueve una cultura de riesgos?	38	19	En lo que se refiere al volante o accidentes de transito	57
3	¿La identificación de los riesgos se da por parte de los “dueños de cada proceso”?	29	28	Ocasionalmente evalúan los riesgos en cada proceso.	57
4	¿En el proceso de identificación de riesgos se determinan si son internos y externos?	48	9	En evaluación ocasional que realizan si determinan si los riesgos son internos o externos (competencia)	57
5	¿La entidad ha establecido criterios para analizar los riesgos y a identificados?	31	26	Algunos de los trabajadores no tienen conocimiento del caso.	57
6	¿La administración ha elaborado una matriz de respuesta al riesgo?	12	45	No existe una matriz de riesgo en la empresa.	57
	TOTAL:Σ	Σ=181	Σ=161		Σ=342



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-2²/₂

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Evaluación de Riesgos

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	181
NO	161

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 181/342$$

$$NC = 52.92\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 161/342$$

$$NR = 47.08\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el componente Evaluación de Riesgos se pudo demostrar una confianza Moderada del 52.92% por la existencia de un comité de riesgo en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas, los mismos que no forman clara y eficazmente el cumplimiento de su totalidad, motivo por el cual el nivel de riesgo es de 47.08%



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-3^{1/4}

Componente: Actividades de Control **Área:** Secretario General y Jefes Departamentales (5)

Alcance: Eficacia y Eficiencia de las Operaciones

Objetivo: Identificar los controles establecidos dentro de la empresa.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUES TADOS
1	¿La institución ha efectuado una revisión de sus procesos a fin de lograr una mayor eficiencia operativa?	2	3	En este caso el encargado de la institución es quien trata de lograr la eficiencia operativa.	5
2	¿Se ha revisado la existencia de tareas improductivas duplicadas que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales?	2	3	No se revisa las tareas improductivas. ©	5
3	¿Las unidades o departamentos trabajan coordinadamente para lograr los objetivos institucionales?	2	3	No existe coordinación para el logro de objetivo institucional. ©	5
4	¿Se ha evaluado el desempeño departamental a fin de conocer si se está trabajando con el número de personal adecuado?	3	2	No se evalúa el desempeño departamental.	5
5	¿Las instalaciones cuentan con las debidas protecciones contra siniestros?	4	1	Las instalaciones están debidamente instaladas.	5
	TOTAL:Σ	Σ=13	Σ=12		Σ=25



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-3^{2/4}

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Eficacia y Eficiencia de las Operaciones

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	13
NO	12

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 13/25$$

$$NC = 52\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 12/25$$

$$NR = 48\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el componente Evaluación de Riesgo, se pudo demostrar una confianza Moderada del 52%, ya que en el Sindicato de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas efectúa la revisión de los procesos de trabajo solamente a algunas áreas y procedimientos, además el personal no trabaja conjuntamente para el logro de los objetivos institucional, dando un riesgo moderado de 48%.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-3^{3/4}

Componente: Actividades de Control **Área:** Secretario General, Contadora y Tesorería

Alcance: Confiabilidad de la Información Financiera

Objetivo: Identificar los controles Económicos y Financieros establecidos dentro de la empresa.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
CONFIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA					
1	¿Se requiere previa autorización para los pagos de la empresa?	3	0	Los pagos se realizan previa autorización	3
2	¿La institución cuenta con un sistema contable para el procesamiento de la información?	3	0	La institución cuenta con un sistema contable confiable	3
3	¿Existe división de funciones entre el personal que registra y el personal que autoriza las operaciones?	3	0	En el área contable la división de funciones es más ordenada.	3
4	¿Existen responsables de la custodia de la documentación contable?	3	0	Al realizar el depósito el encargo es la máxima autoridad de la empresa.	3
5	¿Las transacciones son registradas en el momento de la ocurrencia?	3	0	Con el sistema contable es más fácil y transitorio.	3
6	¿Se realizan cruces de información a fin de verificar la autenticidad de la información?	3	0	Mensualmente se realizan las conciliaciones bancarias y otro tipo de conciliaciones.	3
7	¿Se efectúa de forma sorpresiva arqueos de caja?	0	3	No realizan cierres de caja. ©	3
	TOTAL.Σ	Σ=18	Σ=3		Σ=21



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-3⁴/₄

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Actividades de Control

Alcance: Confiabilidad de la Información Financiera

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	18
NO	3

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 18/21$$

$$NC = 85.71\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 3/21$$

$$NR = 14.29\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el Componente Actividades de Control al alcance Confiabilidad de la Información Financiera, no da un resultado alto de 85.71% de confianza Alta del 40.35%, por razón de que en la institución trabajan con un sistema contable y para realizar cualquier tipo de transacción lo realizan previa la autorización correspondiente. El porcentaje de riesgo es de 14.29%, porque en la institución no se realizan los cierres de caja.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-4^{1/2}

Componente: Información y Comunicación **Área:** Secretario General, Contadora y Tesorera

Objetivo: Determinar si la institución maneja pertinentes canales de información.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	NO
INFORMACIÓN					
1	¿Permite el sistema, la generación de información financiera oportuna para la toma de decisiones?	3	0		0
2	¿La información interna y externa generada por la empresa, es remitida a los niveles superiores para su aprobación?	3	0		0
3	¿Se genera información periódica oportuna y confiable de los activos, pasivos de la institución?	3	0		0
COMUNICACIÓN					
4	¿Existen una comunicación bidireccional a fin de que el personal de la institución conozca la información relacionada con las tareas encomendadas?	2	1		1
5	¿Existen procedimientos para comunicar las irregularidades que los funcionarios hayan detectado?	0	3	No existen procedimientos establecidos ©	3
6	¿Se comunican los aspectos relevantes del control interno y las responsabilidades de cada empleado?	0	3		3
7	¿Se ha establecido en la institución responsable del registro y seguimiento de las comunicaciones internas?	1	2		2
	TOTAL.Σ	Σ=12	Σ=9		2



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-4²/₂

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Información y Comunicación

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	12
NO	09

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 12/21$$

$$NC = 57\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 9/21$$

$$NR = 43\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el componente Información y Comunicación se pudo demostrar una confianza Moderada del 57% y el riesgo de 43%, debido a que no existe procedimientos para comunicar las irregularidades que los funcionarios hayan detectado.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-5^{1/2}

Componente: Monitoreo

Objetivo: Determinar las actividades de monitoreo y supervisión sobre la efectividad del control interno son prácticas y seguras.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN
1	¿La gerencia realiza un seguimiento a las políticas y objetivos propuestos por la institución? Se supervisa al personal en las actividades que desempeñan?	32	25	
2	¿La gerencia instruye las acciones a seguir para mejorar el control interno?	24	33	
3	¿Mediante la supervisión; se compara habitualmente el desempeño con lo planificado?	9	48	No se realizan comparaciones en el nivel operativo. ©
4	¿El personal responsable de la supervisión comunica de forma oportuna las deficiencias encontradas en el funcionamiento de los componentes de control interno?	0	57	No existe el personal encargado el Secretario General es quien se encarga de verificar. ©
5	¿La administración realiza su propia evaluación para verificar el desempeño de los empleados?	0	57	
6	¿Se solicita información a bancos, proveedores, deudores a fin de evaluar la efectividad del control interno sobre los saldos presentados?	3	54	Solo el Secretario General, la contadora.
	TOTAL.Σ	Σ=68	Σ=274	



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO – COSO I
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

CCI-5²/₂

CUADRO DE CONFIANZA Y RIESGO

Componente: Monitoreo

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	68
NO	274

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 68/342$$

$$NC = 19.88\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 274/342$$

$$NR = 80.12\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el componente supervisión o monitoreo existe un nivel de confianza baja con el 19.88% y con el nivel de riesgo 80.12%, el riesgo en este componente es alta por que la institución carece de un supervisor de cumplimiento de funciones.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
MEDICIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO DEL C.I.
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

MCR^{1/2}

COMPONENTES	REF/PT	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN
Ambiente de Control			
Integridad y Valores Éticos	CCI-1^{1/14}	342	115
Administración Estratégica	CCI-1^{3/14}	342	155
Compromiso de competencia Profesional	CCI-1^{5/14}	6	4
Asignación de responsabilidades y Niveles de Autoridad	CCI-1^{7/14}	342	261
Sistema Organizativo	CCI-1^{9/14}	342	108
Asignación de Autoridad y Responsabilidad.	CCI-1^{11/14}	342	233
Políticas y Prácticas de Talento Humano	CCI-1^{13/14}	342	126
Evaluación de Riesgos	CCI-2^{1/2}	342	181
Actividades de Control			
Eficacia y Eficiencia de las Operaciones	CCI-3^{1/4}	25	13
Confiabilidad de la Información Financiera	CCI-3^{3/4}	21	18
Información y Comunicación	CCI-4^{1/2}	21	12
Monitoreo	CCI-5^{1/2}	342	68
TOTAL:		Σ=2809	Σ=1294



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
MEDICIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO DEL C.I.
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

MCR^{2/2}

Sistema de Control Interno General

Nivel de Confianza

$$\text{Nivel de Confianza} = \frac{CT}{PT} = \frac{\text{Calificación Total}}{\text{Ponderación Total}} \times 100$$

MRC^{1/2}

TOTAL CONTROL INTERNO	
PONDERACION ENCUESTADOS	2809
TOTAL RESPUESTAS SI	1294

$$NC = \frac{1294}{2809} \times 100$$

$$NC = 46\%$$

Nivel de Riesgo

$$\text{Nivel de Riesgo} = 100\% - \text{Nivel de Confianza}$$

$$NR = 100\% - 80\%$$

$$NR = 54\%$$

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

El Sistema de Control Interno General de la institución presenta un 46% de confianza lo que es un nivel **Bajo** y un nivel de Riesgo **Alto**, representado por un 54%, esto riesgo es da por las razones que en la institución no aplican acontecimientos importante como por ejemplo: no existe un código de ética, carece de una reglamento interno entre otros.

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	25/09/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	25/09/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**

PUNTOS DE CONTROL INTERNO

Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014

PCI^{1/2}

REF. P/T	DEBILIDAD DE CONTROL INTERNO	CRITERIO
CCI-1^{1/14}	La institución no cuenta con código de ética.	No existen un código de ética lo que indica que la institución no considera a las disposiciones, PNBV (Plan Nacional del Buen Vivir)
CCI-1^{1/14}	La institución no tiene ningún tipo de sanción en caso de presentarse alguna discrepancia con el personal.	La administración debe mantener una sanción económica en caso de que alguien actúe inadecuadamente en su lugar de trabajo y según el Código de trabajo Art. 44 permite una sanción económica de hasta el 10%.
CCI-1^{7/14}	Inexistencia de un reglamento interno de trabajo.	La institución no cuenta con un Reglamento Interno, tal y como lo establece <i>el código de trabajo</i> Art. 64. Reglamento interno
CCI-1^{9/14}	El organigrama no está estructurada adecuadamente	La administración de la institución no ejecuta un organigrama clara y debidamente estructurada
CCI-1^{9/14}	La institución no aplica las normas de seguridad y salud de los trabajadores.	La institución no aplica el decreto ejecutivo 2393, de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Del Art. 14. El incumplimiento del mismo recaería en sanciones económicas elevadas.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PUNTOS DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

PCI^{2/2}

CCI-1^{11/14}	No existe manual de funciones.	La administracion debe manter entregar un contarto escrito o un manuel de funciones que indique las reponsabilidad del trabajador como lo indica el Art.11 del <i>Codigo de Trabajo</i> .
CCI-1^{13/14}	Inexistencia de un Plan de Capacitación Continua.	La instituciónno cuenta con un Plan de Capacitación para el personal, tal y como lo establece la Norma de Control Interno para el Sector Público para el Área de Recursos Humanos 300-04, Capacitación y Entrenamiento Permanente.
CCI-3^{3/4}	No efectúan los cierres de caja respectiva.	La instutución infringe los principios de Contabilidad Generalmente Aceptado - PCGA.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INFORME DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

ICI^{1/5}

INFORME DE CONTROL INTERNO

Licenciado

José Flores

**SECRETARIO GENERAL DE LA ESCUELA DE CHOFERS PROFESIONALES
DE LA JOYA DE LOS SACHAS.**

Presente

De mi consideración:

En atención al oficio emitido el 12 de Mayo del 2015 en el cual acepta Nuestra Propuesta y luego nos permite realizar una Auditoría de Gestión a la Escuela de Sindicato de Chofers de Cantón La Joya de los Sachas, determinar el grado de eficiencia, eficacia y economía con qué se desarrollan las actividades institucionales por el período 2014, efectuamos la evaluación del control interno al personal de la institución. Los resultados obtenidos ponemos a su atención con el fin de que las recomendaciones sean consideradas.

**EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO A LA JUNTA
GENERAL DE SOCIOS**

1. COMPONENTE: AMBIENTE DE CONTROL

DEBILIDADES

- La institución no cuenta con un Código de Ética difundido en el personal por lo que no han recibido capacitación a cerca de integridad y valores éticos.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INFORME DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

ICI²/5

- La institución no ha implementado indicadores de la eficiencia y eficacia que permitan efectuar un seguimiento para evaluar el cumplimiento de los objetivos y la eficiencia de la gestión.
- No existe personal idóneo para la selección del personal, estas funciones lo realiza el Secretario General, lo cual no es apto para la correcta selección del personal adecuado para la institución.
- La institución no tiene un organigrama Funcional y Estructural bien estructurado lo cual ni es legible sus funciones y jerarquía.
- No existe manual de funciones que establezca las responsabilidades de cada colaborador de la empresa
- La Institución carece de un manual de funciones, motivo por el cual dichas funciones se lo indica de forma verbal, pero esto no garantiza a que se cumpla a cabalidad las responsabilidades asignadas
- El personal de la institución no tiene usted conocimiento de la existencia de un programa de ascensos para los empleados lo que motiva al personal al trabajo restringido.
- La institución carece de un plan de capacitaciones, figurando en la institución limitado el trabajo que desempeñan.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INFORME DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

ICI^{3/5}

RECOMENDACIONES

A la Junta General de Socios y Secretario General:

- Diseñar e implementar capacitación mediante el desarrollo de principios y valores éticos efectuados que formen parte del comportamiento y conducta del personal de la empresa.
- La institución debe implementar indicadores de la eficiencia y eficacia que permitan efectuar un seguimiento para evaluar el cumplimiento de los objetivos y la eficiencia de la gestión.
- La institución debe contratar el personal idóneo para la selección del personal, estas funciones lo realiza el Secretario General, lo cual no es apto para la correcta selección del personal eficiente para la institución.
- La institución debe estructurar un organigrama Funcional y estructural donde permita conocer las áreas jerárquicas y las funciones de los mismos.
- La institución debe realizar un manual de funciones donde indica las responsabilidades a cada uno de sus colaboradores y su vez dar a conocer los incentivos que tiene la institución en cuanto el personal sea eficiente y eficaz.

2. COMPONENTE: ACTIVIDADES DE CONTROL

DEBILIDADES

- En la institución los jefes departamentales no revisan la existencia de tareas improductivas duplicadas que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INFORME DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

ICI^{4/5}

- En el departamento Financiero, en cuanto a la cuenta de caja, en su proceso no realizan los cierres de caja

RECOMENDACIONES

A los Jefes Departamentales:

- Frecuentemente se debe evaluar la existencia de tareas improductivas duplicadas que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- En el Departamento Financiero se debe realizar los cierres de caja y sorpresivamente realizar un arqueo de caja.

COMPONENTE: INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

DEBILIDAD:

- No existen procedimientos para comunicar las irregularidades a los socios que los funcionarios encargados hayan detectado.
- Mediante supervisión no se ha comparado el desempeño con lo planificado lo cual no puede verificar con exactitud el nivel del desempeño del personal.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INFORME DE CONTROL INTERNO
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

ICI^{5/5}

RECOMENDACIONES

A los jefes Departamentales que deben revisar constantemente las tareas improductivas que no ayudan al cumplimiento de los objetivos institucionales y luego debe determinar nuevas estrategias para el total cumplimiento de los objetivos institucionales.

**4.3 FASE III: DESARROLLO DE HALLAZGOS O EXÁMEN PROFUNDO
DE ÁREAS CRÍTICAS**

AUDITORÍA DE GESTIÓN



**Sindicato de Choferes Profesionales
La Joya de los Sachas**

**Del 01 de Enero al 31
de Diciembre del 2014**



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN**

AG^{1/1}

Objetivo:

Evaluar el desempeño institucional, para establecer si los controles implementados en la institución son eficientes y aseguran el normal desenvolvimiento de las actividades y operaciones.

Nº	PROCEDIMIENTOS	REF. P/T	REALIZA	FECHA
1	Realice Programas de Auditoría para Áreas Críticas: <ul style="list-style-type: none">• Área Administrativa - Talento Humano.• Área Financiera – Contabilidad y Tesorería.	AG AG-AA AG-AF	M.M.R.L.	01/10/2015
2	Aplice indicadores de gestión	IG	M.M.R.L	15/10/2015
3	Elabore la Hojas de Hallazgos	HH	M.M.R.L.	27/10/2015

	INICIALES	FECHA
Elaborado por:	M.M.R.L	01/10/2015
Revisado por:	J.A.V.C.	02/10/2015



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROGRAMA DE AUDITORÍA DE GESTIÓN
ÁREA: ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

AG-AA^{1/1}

Componente: Talento Humano

Objetivo: Determinar el grado en que el Talento Humano ayuda a la consecución de los objetivos empresariales y la forma en que lo logra.

#	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
1	Aplice la evaluación del control interno elaborado para el efecto	AA-1	M.M.R.L	
2	Verifique si existe una presupuesto destinada para capacitación del personal.	AA-2	M.M.R.L	
3	Determine si el personal recibe capacitaciones y la frecuencia con que se lo realiza.	AA-3	M.M.R.L	
4	Evalúe si el personal cumple con requisitos mínimos para ocupar los cargos de cada área.	AA-4	M.M.R.L	
5	Verifique si el personal cumple con los horarios establecidos por la institución.	AA-5	M.M.R.L	
6	Verifique el cumplimiento de la planificación estratégica en cuanto del 2014 en cuanto a los alumnos matriculados.	AA-6	M.M.R.L	



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
CUESTIONARIO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN
ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

AA-1^{1/2}

Motivo de Examen: Comprobar si la capacitación y selección del personal se ha efectuado en función de las necesidades de la institución.

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿Existe un presupuesto asignado para capacitación del personal?	7	50	7 de 47 empleados no tienen conocimiento.	57
2	¿Existe un proceso de selección de personal?	0	57		57
3	¿Se convoca la existencia de un vacante en la institución?	57	0		57
4	¿El personal de labora actualmente cumple con los requisitos mínimos para ocupar cargos?	57	0		57
5	¿Existe un control del horario de trabajo de los empleados?	39	18		57
6	¿Se evalúa de forma periódica al personal sobre las actividades que desarrollan?	5	52	En la institución no existe un procedimiento claro sobre la evolución del personal *	57
	TOTAL.Σ	Σ=165	Σ=177		Σ=342



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**
MEDICIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO DE A.G.
Del 01 de enero al 31 de Diciembre de 2014

AA-1²/₂

Auditoria de Gestión: Área Administrativa

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 342	
SI	165
NO	177

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 165/342$$

$$NC = 48.25\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 177/342$$

$$NR = 51.75\%$$

ANÁLISIS: Al analizar el área administrativa al departamento de Talento Humano se pudo demostrar una confianza baja con 48.25% y un riesgo alto de 51.75%, esto se debe porque la institución carece de un Manual de funciones y del reglamento interno.*



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PRESUPUESTO PARA CAPACITACIÓN
Del 01 de enero al 31 de Diciembre de 2014**

AA-2¹/₁

TÉCNICA UTILIZADA: ENTREVISTA

PERSONAL ENTREVISTADO: SECRETARIO GENERAL

Nº	PREGUNTA	SI	NO
1	La institución cuenta con un presupuesto destinado a la capacitación del personal?	X	

CONCLUSION: se realizó la encuesta al Secretario General o la máxima autoridad de la institución, lo cual supo manifestar que existe un presupuesto destinado para la capacitación del personal, y la misma se ejecuta únicamente cuando el Sr. Secretario General así lo dispone. *



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
EVALUACIÓN DE CAPACITACION PERSONAL
ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

AA-3¹/₁

TÉCNICA UTILIZADA: ENCUESTA

PERSONAL ENCUESTADO: PERSONAL DE LA INSTITUCION

CAPACITACION RECIBIDA POR EL PERSONAL				
Pregunta: ¿Ha recibido Ud. capacitación en la institución?				
Nº	CARGO	SI	NO	FRECUENCIA ANUAL
1	Secretario General	X		1
2	Secretario de Actas y Comunicaciones	X		1
3	Contadora		X	
4	Secretaria		X	
5	Inspector	X		1
6	Pedagogía	X		1
7	Tesorería		X	
8	Chofer		X	
	TOTAL:	$\Sigma=4$	$\Sigma=4$	

CONCLUSION: se realizó la encuesta a ocho de los empleados y se pudo verificar que no reciben capacitación continua en la institución, a pesar de que existe un presupuesto de 2,200.00 y el año 2014, tan solo se utilizó 1,250.00 *



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**INDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS
ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

AA-4¹/₁

TÉCNICA UTILIZADA: OBSERVACION DIRECTA

DOCUMENTO FUENTE: CARPETAS Y/O FICHAS DEL PERSONAL

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DEL PERSONAL NO CUMPLE				
HOJA DE VERIFICACIÓN DE CARPETAS				
Nº	PERSONAL ENTREVISTADO	CUMPLE	NO CUMPLE	NO CUMPLE
1	Personal de la institución	51	6	57
17	TOTAL:	Σ=51	Σ=6	Σ=57

✓

CONCLUSION: se revisó las carpetas del personal que labora en la institución y se pudo cotejar del personal que actualmente labora y se concluyó que no todos cumplen con los requisitos solicitados por la empresa.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**INDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE HORARIOS
ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

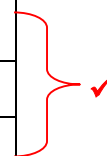
AA-5¹/₁

ENTRADA Y SALIDA DEL PERSONAL

TÉCNICA UTILIZADA: OBSERVACIÓN DIRECTA

DOCUMENTO FUENTE: REPORTES DE ENTRADA Y SALIDA

DESCRIPCIÓN	Nº DE EMPLEADOS
Personal que cumple horarios establecidos	39
Personal que no cumple horarios establecidos	18
TOTAL:	$\Sigma = 57$



CONCLUSION: Se examinó los registros de ingreso y salida del personal de la institución y se pudo cotejar que la misma no cuenta con un registro adecuado como por ejemplo biométrico donde el personal encargado pueda determinar con exactitud los ingresos de cada uno del personal que trabaja en la institución.*



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
VERIFICAR PLAN ESTRATEGICO
ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO**

AA-6¹/₁

TÉCNICA UTILIZADA: OBSERVACIÓN DIRECTA

DOCUMENTO FUENTE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 2014

DESCRIPCIÓN	N° DE EMPLEADOS
# de Alumnos estimados a matricularse 2014	400
# de Alumnos matriculados 2014	316



CONCLUSION: Se evaluó el plan estratégico de la institución correspondiente al año 2014 y se determinó que la miso no lleo a la proyección anhelada. *



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROGRAMA**

AG-AF¹/1

ÁREA ADMINISTRATIVA-TALENTO HUMANO

Componente: Administrativa – Contabilidad y tesorería

Objetivo: Determinar la exactitud, veracidad de los registros contables y la correcta utilización que los bienes de la institución.

#	PROCEDIMIENTO	REF. P/T	RESPONSABLE	FECHA
1	Aplicar la evaluación del control interno elaborado para el efecto – Cuestionario	AF-1	M.M.R.L	12/05/2014
2	Determinar del registro de los Bienes con la descripción del bien, el valor, asignación de un código, nombre del custodio.	AF-2	M.M.R.L	12/05/2014
3	Realizar inventario selectivo de los Vehículos y evaluar aspectos de control en el uso y si estos están adecuadamente protegidos	AF-3	M.M.R.L	12/05/2014
4	Compruebe la documentación fuente de los procesos realizados en tesorería. (Pagos, Ret, chqs.)	AF-4	M.M.R.L	15/05/2014
5	Verifique si las declaraciones y anexos han sido presentados en las fechas correspondientes.	AF-5	M.M.R.L	16/05/2014



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS**

**CUESTIONARIO DE AUDITORÍA DE GESTIÓN
ÁREA FINANCIERA-CONTABILIDAD Y TESORERÍA**

AF-1^{1/2}

Motivo de Examen: Determinar la exactitud de los registros contables y la utilización de los recursos institucionales.

Personal Encuestada: Contadora y Tesorero

Nº	PREGUNTA	SI	NO	OBSERVACIÓN	TOTAL ENCUESTADOS
1	¿Existe un correcto registro de los Vehículos?	2		Si Generalmente se registra con su respectiva factura.	2
2	¿El control de los bienes es adecuado?	2		Anualmente se realiza un control de inventario y/o bienes	2
3	¿Los ingresos y egresos son registrados de manera inmediata?	0	2		2
4	¿Los pagos y transferencias se realizan con la aprobación del Secretario General?	2			2
5	¿Cuenta con una clave personal para el ingreso al sistema?	2			2
6	¿Se emiten informes financieros mensuales a los Directivos?	0	2	Solo se emiten informes cuando los Directivos solicitan*	2
	TOTAL. Σ	Σ=8	Σ=4		Σ=12



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
MEDICIÓN DE CONFIANZA Y RIESGO DE A.G.
Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2014**

AF-1²/2

Auditoria de Gestión: Área Financiera

CONFIANZA		
Baja	Moderado	Alta
15% - 50%	51% - 75%	76% - 95%
RIESGO		
Alto	Moderado	Bajo
85% - 50%	49% - 25%	24% - 5%

TOTAL RESPUESTAS= 12	
SI	8
NO	4

NIVEL DE CONFIANZA

$$NC = \frac{\sum \text{TOTALSI}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NC = 8/12$$

$$NC = 66.66\%$$

NIVEL DE RIESGO

$$NR = \frac{\sum \text{TOTALNO}}{\sum \text{TOTAL}}$$

$$NR = 4/12$$

$$NR = 33.34\%$$

ANÁLISIS: Al analizar al Departamento financiero al área de Contabilidad y tesorería se pudo demostrar una confianza Moderada con 66.66% y un riesgo Moderada de 33.34%, esto se debe a que en el área contable no se ingresa de manera oportuna los ingreso y egresos y la vez las no emiten informes financieros mensuales a los Directivos, esto solo es presentada cuando el Sr. Secretario General lo Requiere.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
CONTROL DE REGISTRO DE BIENES
ÁREA FINANCIERA-CONTABILIDAD Y TESORERIA**

AF-2²/2

TÉCNICA UTILIZADA: ENTREVISTA

PERSONAL ENTREVISTADO: CONTADORA

Nº	PREGUNTA	SI	NO
1	Los Bienes de la institución se registra de manera clara ordenada y descrita con todo sus representaciones y características?	X	

CONCLUSION: se realizó la encuesta a la Contadora, la misma nos mostró el registro respectivo con todos los detalles de los Bienes.



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INVENTARIO DE VEHÍCULOS**

AF-3¹/₁

ÁREA FINANCIERA-CONTABILIDAD Y TESORERIA

INVENTARIO VEHICULOS				
CANT	MARCA Y CODIGOS	F.ADQUISICION	COSTO	ESTADO
2	NISSAN MODELO SENTRA 1.6 M /T TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR GA16870352W NUMERO DE CHASIS 3N1EB31S99K344162 COLOR BLANCO	19/06/2009	13,982.00	✓ Regular
3	NISSAN 2009 MODELO SENTRA 1.6 M /T TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR GA16870802W NUMERO DE CHASIS 3N1EB31S79K344533	19/06/2009	13,982.00	✓ Regular
3	NISSAN MODELO SENTRA 1.6 M /T TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR GA16872094W, NUMERO DE CHASIS 3N1EB31S99K345778 COLOR BLANCO	19/06/2009	13,982.00	✓ Malo
3	NISSAN 2010 MODELO SENTRA 1.6 M /T TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR GA16756465Y NUMERO DE CHASIS 3N1EB31S3AK349765 COLOR BLANCO	17/05/2010	13,885.00	✓ Malo
2	NISSAN 2012 MODELO SENTRA 1,6 M/T TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR GA16853193Y NUMERO DE CHASIS 3N1EB31S6CK327701 COLOR BLANCO	23/09/2011	14,000.00	✓ Regular
4	NISSAN 2011 MODELO NP300FRONTIER CABINA DOBLE 4X2 TIPO DOBLE CABINA , NUMERO DEL MOTOR KA24510704A NUMERO DE CHASIS 3N6DD23T4BK034748 COLOR BLANCO	23/09/2011	20,990.00	✓ Bueno
2	CHEVROLET MODELO SAIL STD TM 1,4 4P 4X2 TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR LCU122360214, NUMERO DE CHASIS 8LAUY5271D0188992 COLOR BLANCO	30/11/2012	15,699.00	✓ Bueno
3	CHEVROLET MODELO SAIL STD TM 1,4 4P 4X2 TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR LCU122360197, NUMERO DE CHASIS 8LAUY5279D0189193 COLOR BLANCO	30/11/2012	15,699.00	✓ Bueno
1	CHEVROLET MODELO SAIL STD TM 1,4 4P 4X2 TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR LCU121830304, NUMERO DE CHASIS 8LAUY5271D0192170 COLOR BLANCO	30/11/2012	15,699.00	✓ Bueno
1	CHEVROLET MODELO SAIL STD TM 1,4 4P 4X2 TIPO SEDAN , NUMERO DEL MOTOR LCU121040444, NUMERO DE CHASIS 8LAUY5279D0173446 COLOR BLANCO	14/12/2012	15,699.00	✓ Bueno
2	NISSAN 2011 MODELO NP300FRONTIER CABINA DOBLE 4X2 TIPO DOBLE CABINA , NUMERO DEL MOTOR KA24488122A NUMERO DE CHASIS 3N6DD23TXBK014472 COLOR BLANCO	23/09/2011	20,990.00	✓ Regular



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
PROCESOS DE TESORERÍA
ÁREA FINANCIERA-CONTABILIDAD Y TESORERIA**

AF-4¹/1

TÉCNICA UTILIZADA: OBSERVACIÓN DIRECTA

DOCUMENTO FUENTE: ARCHIVOS DE TESORERÍA

DESCRIPCIÓN	N° DE EMPLEADOS
Facturas Ingreso	Se encuentra ordenada en el archivo ✓
Registros de Ingreso	En todas las transacciones no se emiten el debido documento de respaldo. *
Registro de Pagos	Los comprobantes de pagos no tienen una secuencia. N°
Registro de Cheques	En los talonarios no se especificado claramente los Pagos Realizados ~

CONCLUSION: se pudo observar que no en todas las transacciones que realiza la institución se respalda con el debido documento fuente. *



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
VERIFICACIÓN DECLARACIONES - SRI
ÁREA FINANCIERA-CONTABILIDAD Y TESORERIA**

AF-5¹/₁

TÉCNICA UTILIZADA: COMPROBACIÓN

DOCUMENTO FUENTE: ARCHIVOS DE CONTABILIDAD

MESES	PRESENTADO A TIEMPO	PRESENTADO CON RETRASO
Enero 2014	X	
Febrero 2014	X	
Marzo 2014		X
Abril 2014	X	
Mayo 2014	X	
Junio 2014	X	
Julio 2014		X
Agosto 2014		X
Septiembre 2014	X	
Octubre 2014	X	
Noviembre 2014	X	
Diciembre 2014		X
Impuesto Anual		X
TOTAL	$\Sigma=8$	$\Sigma=4$

✓

Conclusión: No todas las declaraciones presentadas por la institución se encuentran enmarcadas dentro del plazo establecido por la administración tributaria lo que genera interese y multas.



INDICADOR	FÓRMULA
Conocimiento de la Misión y Visión	$\frac{\text{Trabajadores que conocen la misión y Visión}}{\text{Total Trabajadores}} = \frac{50}{57} = 87.72\%$
<p>Este indicador permite determinar el grado de conocimiento del personal en cuanto a la misión y visión y su aplicación determinó que el 87.72% del personal de la institución conoce de la misión y visión y su contenido, gracias a la exhibición que está en la entrada de la institución, sin embargo la administración necesariamente debe poner énfasis en asegurar que las actividades conlleven a conseguir la misión. ∞ Tomado de cuestionario de Control Interno CCI-1³/14</p>	
Contrato de trabajo del Personal	$\frac{\text{Contratos Legalizados}}{\text{Total Contratos}} = \frac{11}{57} = 0.19 \times 100 = 19\%$
<p>El conocimiento de un contrato de trabajo claro y conciso, tan solo 11 de 57 personas comprende algo del escrito y esto corresponde a un porcentaje de 19%, a lo que se recomienda de manera urgente replantear los contratos de trabajo al personal administrativo. ∞ Tomado de cuestionario de Control Interno CCI-1¹¹/14</p>	
Eficiencia	$\frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Total Ingresos}} = \frac{34,085.85}{392,670.00} = 0,086 * 100 = 8.6\%$
<p>En la institución la eficiencia es mínima con un 8.6%. Lo que significa que existen gastos excedentes sea en material o con el personal. Sustentado en y evidenciado en los archivos del área contable Declaración del Impuesto (SRI)</p>	



**AUDITORES
INDEPENDIENTES**
Innovación Calidad excelencia

**SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DE LA
JOYA DE LOS SACHAS
INDICADORES DE GESTIÓN**

IG²/4

INDICADOR	FÓRMULA
Presupuesto Capacitación	$\frac{\text{Presupuesto Capacitación utilizado}}{\text{Presupuesto Capacitación Asignado}} = \frac{1,250.00}{2,200.00} = 0,57 * 100 = 57\%$
<p>El 43% del presupuesto asignado no se utilizó en capacitación lo que conlleva a que el personal no reciba una capacitación adecuada a pesar de existir recursos. Sustentado en AA-3¹/1, y evidenciado mediante la constatación de los archivos del departamento humano y Contable.</p>	
Control de Horario de Trabajo	$\frac{\text{Personal que cumple – horario}}{\text{Personal de la Institución}} = \frac{39}{57} = 0,32 * 100 = 32\%$
<p>Se examinó los registros de ingreso y salida del personal de la institución y se pudo cotejar que existe personal que no firma los registros de control o lo realizan en días en días posteriores. Sustentado en AA-5¹/1, y evidenciado en los archivos del departamento humano.</p>	
Nivel de Efectividad	$\frac{\text{\#Estudiantes Matriculados}}{\text{\#Estudiantes Programados a Matricularse}} = \frac{316}{400} = 0,79 * 100 = 79\%$
<p>Se examinó el nivel de efectividad y de determinó que efectivo con un 79%. Sustentado en AA-6¹/1, y evidenciado en los archivos del departamento administrativo.</p>	



INDICADOR	FÓRMULA
Solvencia Endeudamiento Patrimonial	$\frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Patrimonio}} = \frac{18,399.64}{102,961.60} = 0.17 * 100 = 17\%$
El 17% del patrimonio está en garantía por la deuda que la institución mantiene con terceros esta. Sustentado en y evidenciado mediante la constatación de los o archivos del área contable Declaración del Impuesto (SRI)	
Liquidez Corriente	$\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}} = \frac{85,784.45}{18,399.64} = 4.66 * 100 = 100\%$
La institución tiene la capacidad para hacer frente a sus deudas a corto plazo pero sin tener en cuenta los inventarios. Sustentado en AF-5^{1/1} , y evidenciado en los archivos del área contable Declaración del impuesto ala reta (SRI).	
Rotación de Cartera	$\frac{\text{Ventas}}{\text{Cuentas por Cobrar}} = \frac{5,281.34}{392,700.00} = 0.01 * 100 = 1.3\%$
En la institución la rotación de cartera es mínima con un porcentaje de 10.3% lo que simboliza que la institución tiene una liquidez transitoria. Sustentado en AA-5^{1/1} , y evidenciado en los archivos del área contable Declaración del impuesto ala reta (SRI).	

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES
DE LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE HALLAZGOS**

H/H^{1/3}

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO
AA-1^{1/2} CCI-1^{5/14} CCI-1^{11/14}	Procesos de contratación limitados.	Reglamento Interno según el Código de Trabajo, para el Personal de la institución.	No existen procesos actualizados para la contratación de personal.	Contratación de personal no indicado para las vacantes.
CONCLUSIÓN			RECOMENDACIÓN	
Los procesos de contratación de personal están desactualizados y no recogen toda la información pertinente ni aplica los mejores procedimientos, por lo que no garantizan la contratación del personal óptimo para la empresa.			Al Secretario General y/o Jefe de Talento Humano: Revisar y actualizar los procesos de contratación de personal, recogiendo la información necesaria para acreditarlo como miembro de la empresa.	

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES
DE LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE HALLAZGOS**

H/H^{2/3}

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO
AA-2^{1/1}	Inexistencia de un Plan de Capacitación Continua.	Norma de Control Interno para el Sector Público para el Área de Recursos Humanos 300-04, <i>Capacitación y Entrenamiento Permanente.</i>	No existe un Plan Anual de Capacitación.	La institución no cuenta con una guía establecida de capacitación, se capacita según las necesidades surjan.
CONCLUSIÓN			RECOMENDACIÓN	
La institución carece de un Plan de Capacitación Anual, que contribuya al mejoramiento de las competencias del personal operativo.			Al Secretario General y Supervisor: Incorporar entre las políticas de la institución un Plan de Capacitación Anual, incluyendo el presupuesto a utilizarse y los objetivos a cumplir con el desarrollo del mismo.	

**SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES
DE LA JOYA DE LOS SACHAS
HOJA DE HALLAZGOS**

H/H^{3/3}

REF. P/T	CONDICIÓN	CRITERIO	CAUSA	EFEECTO
CCI-1^{7/14} CCI-3^{1/4}	Procesos de control y supervisión limitados.	Norma de Control Reglamneto Interno 300-05, <i>Rotación, Evaluación e Incentivos.</i>	Los procesos de supervisión en el personal son limitados y no aseguran su cumplimiento ya que se realizan anualmente, se pueden aplicar correctivos a tiempo.	La institución no cuenta con procesos de control que aseguren la información del personal operativo y su desenvolvimiento.
CONCLUSIÓN			RECOMENDACIÓN	
Las actividades de los empleados son supervisadas por el personal competente, sin embargo no emiten informes de actividades realizadas en las empresas clientes, así no elaboran y presentan un informe de actividades desarrolladas en determinado tiempo, imposibilitando la valoración de objetivos conseguidos.			Al Secretario General y Supervisor: Implementar procesos para evaluar y controlar la capacidad profesional del nivel operativo, de conformidad con las necesidades de los clientes y permitiendo mejorar la calidad de los servicios que la institución presta.	

4.4 FASE IV: COMUNICACIÓN DE RESULTADOS E INFORME DE AUDITORÍA

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN



**Sindicato de Choferes Profesionales
La Joya de los Sachas**

**Del 01 de Enero al 31
de Diciembre del 2014**

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

1.- Motivo de la Auditoría

A la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas, a través de su Máxima Autoridad el Sr. José Flores Secretario General de la Institución se procedió a firmar conjuntamente con los Auditores Independientes el respectivo contrato de trabajo, a fin de realizar la Auditoría de Gestión para el período económico 2014.

2. Objetivos de la Auditoría

2.1. Objetivo General

Realizar una Auditoría de Gestión a la Escuela de Conducción de Choferes Profesionales de la Joya de los Sachas, durante el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2014, de acuerdo a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, basada en la evaluación del Sistema de Control Interno, que determine la salvaguarda de los recursos y bienes que integran el patrimonio institucional, de gestión, que mida el cumplimiento de planes y acciones administrativas y financieras.

2.2. Objetivos Específicos

- a) Evaluar la estructura del control interno y emitir sugerencias y recomendaciones a través del Informe del Control Interno.
- b) Comprobar el nivel de desempeño del personal a través de indicadores, para determinar la magnitud en que se están cumpliendo los objetivos empresariales.
- c) Proveer las deficiencias halladas en el proceso de la realización de la Auditoría indicado sus respectivos Conclusiones y Recomendaciones.

3. Alcance de la Auditoría

La Auditoría de Gestión cubre el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2014:

El período a examinar comprende la gestión del Lic. José Flores Secretario General de la Institución, quien hasta la presente fecha mantiene su cargo.

Informe Confidencial De Control Interno

Riobamba, 21 de Octubre de 2014

A los Señores Accionistas de la Escuela de Conducción La Joya de Los Sachas

De nuestras consideraciones:

Concluida la Auditoría de Gestión realizada a la Escuela de Conducción., por el período comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre del 2014 y en nuestra calidad de Auditores Externos, en concordancia con la Norma Internacional de Auditoría 265 sobre Comunicación de las deficiencias en el Control Interno a los responsables del Gobierno y a la Dirección de la Entidad; en el presente informe se pone a vuestra disposición los resultados obtenidos durante el examen.

El estudio y evaluación del sistema de control interno, correspondiente al año 2014; que se adjunta en el presente Informe Confidencial del Auditor Independiente, tiene como objetivo mejorar la administración y resguardo de los activos de la Entidad, para ello se plasman los comentarios, conclusiones y recomendaciones, respecto de los resultados de la Auditoría practicada a la Escuela de Conducción., que se aplicó en la extensión que se consideró necesaria para evaluarlo como lo requieren las Normas Ecuatorianas de Auditoría (NEA).

El objetivo del sistema de control interno, es proporcionar una seguridad razonable de que los activos están salvaguardados contra pérdidas por uso o disposición no autorizados y, que las transacciones han sido efectuadas de acuerdo con el marco legal pertinente.

En vista de las limitaciones inherentes a cualquier sistema de control interno contable, es posible que existan errores e irregularidades no detectados. Igualmente la proyección de cualquier evaluación del sistema hacia períodos futuros está sujeta al riesgo de que los procedimientos se tornen inadecuados por cambios en las condiciones o que el grado de cumplimiento de los mismos se deteriore.

El estudio y evaluación, realizados con el exclusivo propósito descrito en el párrafo segundo, no necesariamente tienen que haber revelado todas las debilidades significativas en el sistema de control interno que se pudo evaluar a través de una Auditoría de Gestión.

Resultados del Período 2014 - Control Interno

A continuación, se detallan las observaciones al control interno determinadas por la Auditoría de Gestión en el período correspondiente al año 2014.

1. Procesos de Selección y Contratación Limitados

La institución no dispone de procedimientos, indispensables para una adecuada selección del personal operativo, lo que implica que se realiza contrataciones de personal con procesos muy básicos que no aseguran contar con personal que tenga los conocimientos y habilidades requeridas.

De acuerdo a la Contraloría General del Estado se dictaminan las Normas de Control Interno para el área de Recursos Humanos, acerca de la Selección de Personal, la cual indica que: “la selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la entidad”.

Con la finalidad de seleccionar y contratar el personal más idóneo en la institución se definirá y mejorarán los procesos que actualmente se manejan en la misma.

Recomendación:

Secretario General y jefe de Talento Humano:

Formular conjuntamente con las personas encargadas de la contratación del personal operativo los procedimientos necesarios, tomando en cuentas los existentes para mejorarlos; así como verificar por el cumplimiento de las mismas.

2. Inexistencia de un Plan de Capacitación Continua

La institución carece de un Plan de Capacitación Anual, que contribuya al mejoramiento de las competencias de cada puesto de trabajo y la formación del personal se desarrolla de acuerdo surjan las necesidades y oportunidades.

De acuerdo a la Contraloría General del Estado se dictaminan las Normas de Control Interno para el área de Recursos Humanos, Capacitación y Entrenamiento Permanente, la misma que hace referencia a que “la capacitación es un proceso continuo de orientación - aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas de los servidores, que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.”

Para mejorar el desempeño de las actividades de los trabajadores, se desarrollará un Plan que contenga las posibles capacitaciones a impartir al personal.

Recomendación:

Secretario General y jefe de Talento Humano:

Diseñar un Plan de Capacitación Anual que genere la información de la capacitación a realizar, las fechas determinas y el presupuesto a utilizar, con la flexibilidad aplicable.

3. Falta de Rotación de Funciones

El personal muestra resistencia a desempeñar funciones diferentes a las que normalmente está acostumbrado a realizar y además la entidad no aplica de manera frecuente la rotación del personal dentro de la misma, debido a la limitación de personal. De acuerdo a la Contraloría General del Estado se dictaminan las Normas de Control Interno para el Área de Recursos Humanos 300-05 acerca de la Rotación, Evaluación e Incentivos la cual menciona: “La rotación de personal, es la acción que conlleva al desplazamiento del servidor a nuevas funciones dentro de la misma área de trabajo con el propósito de ampliar sus conocimientos, disminuir errores y evitar la existencia de personal indispensable.”

Recomendación:

Secretario General:

Aplicar la rotación al personal dentro de los departamentos correspondientes para que todos los empleados se encuentren capacitados para efectuar múltiples funciones.

4. Procesos Limitados de Control y Supervisión

Las actividades de los empleados del nivel operativo son supervisadas por el personal competente, sin embargo no emiten informes de actividades realizadas en las empresas clientes. La Norma de Control Interno para el Sector Público para el Área de Recursos Humanos 300-05, que hace referencia a la Rotación, Evaluación e Incentivos y menciona “La evaluación de personal es de importancia vital y será efectuada por el jefe que directamente supervisa la labor del servidor con la participación de la Dirección de Recursos Humanos, quienes deben apreciar objetivamente su desempeño, a efecto de no distorsionar la información que frecuentemente se consigna en los formatos de evaluación. Los resultados de la evaluación de personal se utilizan también para otras acciones de personal, como son: la capacitación, promoción y ascensos.”

Recomendación:

Secretario General:

Implementar conjuntamente con el supervisor procesos para la evaluación y control de la capacidad profesional del nivel operativo, de conformidad con las necesidades de los clientes.

Atentamente

Auditores Independientes

Innovación, calidad y experiencia

CONCLUSIONES

La aplicación de un enfoque de evaluación de Gestiones permite asesorar a la institución en aspectos como desarrollo, evaluación e implementación de modelos administrativos, operacionales, de control y estratégicos, que contribuyan a mejorar la utilización de los recursos. La Auditoría de Gestión es amplia, y abarca áreas financieras, administrativas, legales, de seguridad y de riesgos; provocando un aumento en las expectativas de la gerencia y/o administrativa, acerca de los resultados que se puede obtener del trabajo desarrollado.

La Auditoría de Gestión realizada a Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas, por el período comprendido del 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2014, con la finalidad de mejorar el desempeño institucional, nos permitió obtener conclusiones en base a datos y experiencias dentro de la empresa; lo cual permitirá a la institución determinar sus falencias y aplicar mecanismos o medidas correctivas a través de las siguientes conclusiones:

1. Se evaluó el sistema de control interno, a través del cual se pudo determinar que la institución de Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas, cuenta con un sistema de control interno moderado; presenta falencias moderadas - bajas que pueden ser erradicadas tras la aplicación de las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría.
2. En cuanto al desempeño institucional de la institución de Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas, se verificó que cuenta con procesos limitados en lo referente a la administración de personal y carece de manuales de funciones y procedimientos que describan las actividades a desarrollar en la empresa, dificultando de esta forma la consecución de metas y objetivos.
3. En lo que se refiere al cumplimiento de leyes y regulaciones Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas, acata las disposiciones y leyes vigentes establecidas por la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y demás organismos de control, respecto a la

normativa interna, políticas, y códigos son cumplidos también en el desarrollo de las actividades; sin embargo se realizó una observación al cumplimiento de la LORTI, en lo referente a la emisión de comprobantes de retención en el aspecto externo, mientras en el Reglamento Interno se observó la estructura organizacional.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones antes mencionadas, se proponen las siguientes recomendaciones como posibles medidas correctivas o fortalecedoras de las actividades cotidianas del Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas:

- 1.** Aplicar las recomendaciones realizadas por los Auditores Independientes en el Informe Confidencial de Auditoría para erradicar las deficiencias detectadas en el Sistema de Control Interno de la institución de Sindicato de Choferes profesionales la Joya de los Sachas
- 2.** Se recomienda la implementación de las mejoras en los procesos administrativos del talento humano de la empresa, así como los manuales de funciones y procedimientos, para el mejor desempeño de las actividades de la empresa.
- 3.** Cumplir con las disposiciones descritas en la LORTI mediante la aplicación de políticas contables y adicionalmente mejorar el diseño del organigrama estructural, evidenciando los niveles descritos en el Reglamento Interno de la institución o a su vez realizar una modificación del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. (2005). *Auditoría y Control Interno*. Madrid: Cultural.
- Blanco Luna, Y. (2004). *Normas y Procedimientos de la Auditoría Integral*. Bogotá: Ecoe Edicioens.
- Contraloría General del Estado. (2011). *Acuerdo 047, Metodología de la Auditoría de Gestión*. Quito. Contraloría General del Estado.
- Cook, J., & Winkle, G. (1999). *Auditoría*. México: McGraw - Hill Interamericana.
- De la Peña, A. (2009). *Auditoría un enfoque práctico*. Madrid: Paraninfo.
- Diez, E. (2001). *Administración y Dirección*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Estupiñan, R. (2006). *Control Interno y Fraudes en los ciclos transaccionales. Análisis de Informe COSO I Y II*. Bogotá: Eco Ediciones.
- Fonseca Luna, O. (2009). *El Dictámenes de Auditoría*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Grupo Cultural. (2007). *Auditoría de Control Interno*. Madrid: Culturasl.
- Contraloría General del Estado. (2002). *Control Interno*. Quito: *Contraloría General Del Estado*.
- Kell, W., & Ziegler, R. (1995). *Auditoría Moderna*. México: Continental.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Maldonado E., M. K. (2001). *Auditoría de Gestión*. Quito: Luz de América.
- Mantilla, A. (2004). *Control Interno*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Océano, C. (1999). *Enciclopedia de la Auditoría*. Madrid: Océano.
- Rodriguez, E. (2010). *Auditoría Administrativa*. México: Trillas.
- Serna, H. (s.f.). *Planeación y Gestión Estratégica*. Bogotá: Legis Editores.

LINCOGRAFÍA

- The Free Dictionary, Fabricar. Recuperado el 15 de 8 de 2015, de <http://es.thefreedictionary.com/fabricar>
- Wolinsky, *Perfil del Auditor*. Recuperado el 22 de 7 de 2015, Obtenido de <http://www.wolinsky.com.ar/archivos/perfilyroldelauditor.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Foto Sindicato de Choferes La Joya de los Sachas



Anexo 2. Personal de la institución

TESORERO



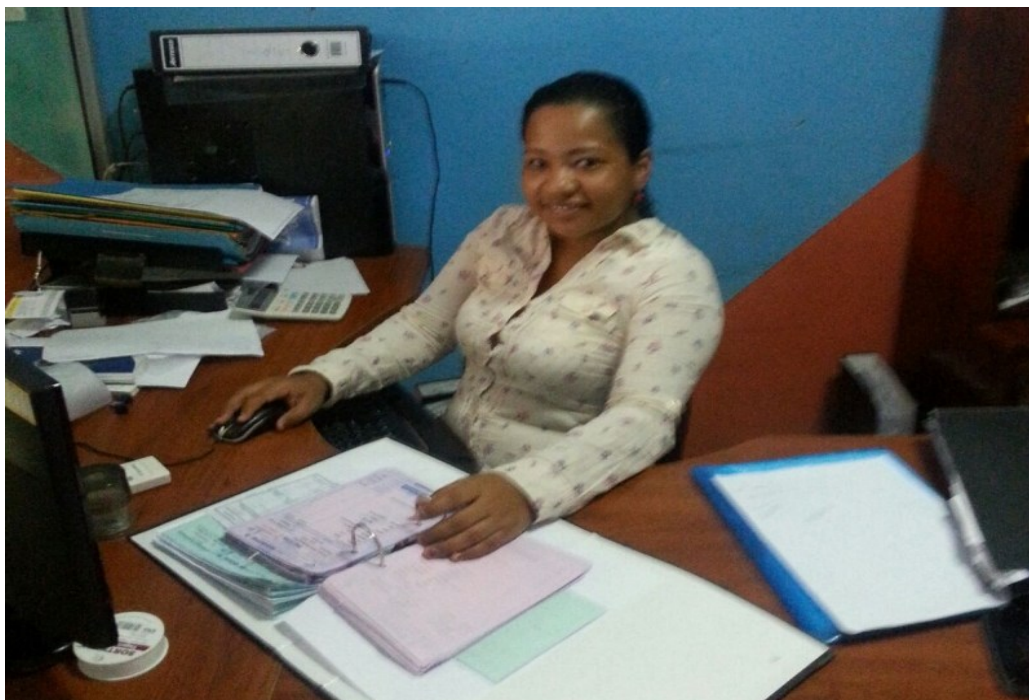
SECRETARIA



CONTADORA



AUDITOR INDEPENDIENTE





Anexo 3. Permisos de reapertura y funcionamiento

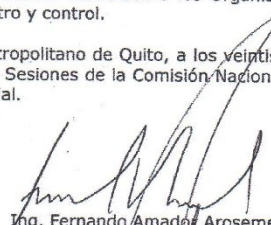


**COMISIÓN NACIONAL
DEL TRANSPORTE TERRESTRE,
TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL**

RESUELVE:

1. ACOGIENDO LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME No. 006-EC-CNTTTSV-2010 DE 05 DE ENERO DE 2010, EMITIDO POR LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ESCUELAS DE CAPACITACIÓN DE ESTE ORGANISMO, AUTORIZAR LA **REAPERTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE CONDUCTORES PROFESIONALES** PERTENECIENTE AL **SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTON LA JOYA DE LOS SACHAS, PROVINCIA DE ORELLANA (Av. Fundadores vía al Coca).**
2. La Escuela de Capacitación antes citada, deberá cumplir con las recomendaciones constantes en el literal D.1 del Informe No. 006-EC-CNTTTSV-2010 para su reapertura.
3. El Señor Director Ejecutivo de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, se encargará del control y cumplimiento de las Escuelas de Conducción, en observancia a la normativa jurídica establecida en el Art. 191 de la LOTTTSV.
4. La presente resolución entrará en vigencia sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.
5. Comunicar la presente resolución a los Organismos competentes, para su ejecución, registro y control.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los veintisiete días del mes de enero de 2010, en la Sala de Sesiones de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial.


Ing. Fernando Amador Arosemena
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO CNTTTSV

LO CERTIFICO


Sr. Ricardo Antón Khaltralla
DIRECTOR EJECUTIVO
SECRETARIO DIRECTORIO CNTTTSV




PCV.



RESOLUCION 021-DIR-2010-CNTTTSV
ESCUELA CAPACITACION CONDUCTORES PROFESIONALES SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DEL CANTON LA JOYA DE LOS SACHAS

24 FEB. 2010
QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES COPIA DEL ORIGINAL
QUE REPOSA EN LOS ARCHIVOS DE ESTE ORGANISMO
ARCHIVO NACIONAL



**COMISIÓN NACIONAL
DEL TRANSPORTE TERRESTRE,
TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL**

RESOLUCION No. 021-DIR-2010-CNTTTSV

**REAPERTURA DE ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE
CONDUCTORES PROFESIONALES
SINDICATO DE CHOFERES PROFESIONALES DEL CANTON
LA JOYA DE LOS SACHAS**

**COMISIÓN NACIONAL DEL TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y
SEGURIDAD VIAL**

CONSIDERANDO:

Que, la Comisión Nacional del Transporte, Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial en el ente encargado de la regulación y el control del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial en el país, de conformidad a las disposiciones legales constantes en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad.

Que la CNTTTSV estará regida por un ente de Gobierno que es el Directorio, con funciones y atribuciones definidas, conforme lo establece el artículo 20 de la Ley Orgánica de Transporte.

Que de conformidad al Art. 20 numeral 21) ibídem, es atribución del Directorio de la Comisión Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial: "Autorizar y regular el funcionamiento de las escuelas de formación y capacitación de conductores profesionales y no profesionales de conformidad con el respectivo reglamento"

Que el Art. 188 de la normativa jurídica antes referida, determina que: "La formación, capacitación y entrenamiento de los aspirantes a conductores profesionales y no profesionales estarán a cargo de las escuelas de conducción e Institutos Técnicos de Educación Superior autorizados por el Directorio de la Comisión Nacional..."

Que la Dirección Técnica de Escuelas de Capacitación de este Organismo mediante Informe No. 006-EC-CNTTTSV-2010 de 05 de enero del 2010, recomienda: "En virtud de que la Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales perteneciente al Sindicato de Choferes Profesionales del Cantón La Joya de los Sachas, ha cumplido con los requisitos establecidos en el Reglamento de Escuelas de Capacitación vigente, se considere la factibilidad de su legalización previo al cumplimiento y justificación de las siguientes observaciones:

- Presentar currículo del Inspector General de Escuelas.
- Presentar currículo de docentes de Informática básica y Legislación Tributaria.
- Los Instructores de conducción deben presentar certificado del SECAP que avalice sus conocimientos pedagógicos.
- Readecuar el parqueadero de los vehículos de instrucción con cerramiento.

En uso de las atribuciones que le otorga el Art. 20 numeral 21) ibídem, de la Ley de Organización y Funciones del Estado, se resuelve:

**RESOLUCION 021-DIR-2010-CNTTTSV
ESCUELA CAPACITACION CONDUCTORES PROFESIONALES SINDICATO DE CHOFERES
PROFESIONALES DEL CANTON LA JOYA DE LOS SACHAS**

